

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP  
*JOB PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC MOTIVATION*  
(Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR)  
Kabupaten Demak)**

**Tesis**  
Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Magister Program  
Magister Manajemen



**Disusun oleh :**  
**DEVI FIFIT WARDANI**  
**20402100030**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**TESIS**

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC MOTIVATION***  
**(Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak)**

Disusun Oleh:

Devi Fifit Wardani

NIM: 20402100030

Telah Disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Agustus 2023

Pembimbing



**Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si.**

NIK. 210499047

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC MOTIVATION***  
**(Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak)**

Disusun Oleh:  
Devi Fifit Wardani  
NIM. 20402100030


Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

Penguji I

  
**Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si**

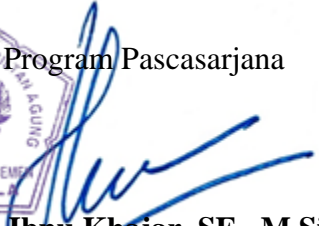
  
**Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D**

Penguji II

  
**Prof. Dr. Heru Sulisty, SE, MSi**

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal

Ketua Program Pascasarjana

  
**Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si**  
NIK. 210491028

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: DEVI VIVIT WARDANI
NIM	: 20402100030
Program Studi	: MAGISTER MANAJEMEN
Fakultas	: EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi\* dengan judul :

**PENGARUH *ISLAMIC WORK ETHICS* DAN *TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* MELALUI *ISLAMIC MOTIVATION***  
**(Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak)**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, September 2023  
Yang menyatakan,



( Devi Vivit Wardani )

\*Coret yang tidak perlu



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Islamic Work Ethics* dan *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak melalui *Islamic Motivation* sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden yang diambil dari seluruh pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Sampel diambil dengan menggunakan keseluruhan populasi (sensus). Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diukur menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic motivation*. Variabel *transformational leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *islamic motivation*. Variabel *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Variabel *transformational leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job performance*. Variabel *islamic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*.

**Kata kunci:** *Islamic Work Ethics, Transformational Leadership, Job Performance, Islamic Motivation.*



## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance at the Department of Public Works and Spatial Planning (DPUPR) of Demak Regency through Islamic motivation as a moderating variable. This research was conducted using a quantitative approach. The number of samples used in this study was 88, taken from all honorary employees of the Public Works and Spatial Planning Office (DPUPR) of Demak Regency. Samples were taken from the entire population (census). This study used a questionnaire that was measured using a software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. The results of this study indicate that the Islamic work ethics variable has a positive and significant effect on Islamic motivation. The transformational leadership variable has a positive and insignificant effect on Islamic motivation. The variable Islamic work ethic has a positive and significant effect on job performance. The transformational leadership variable has a positive and insignificant effect on job performance. The Islamic motivation variable has a positive and significant effect on job performance.*

**Keyword:** *Islamic Work Ethics, Transformational Leadership, Job Performance, Islamic Motivation.*





## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “Pengaruh Islamic Work Ethics Dan Transformational Leadership Terhadap Job Performance Melalui Islamic Motivation (Studi Kasus Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak)”. Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari Do’a Kedua Orang Tua “Mama dan Papa” serta bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama Dosen Pembimbing dan keluarga. Untuk itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Tri Wikaningrum, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama semester 1-3.



5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi program study Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang terbaik.

Semoga amal ibadah mereka mendapatkan imbalan dari Allah SWT. Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesis ini masih terdapat kekurangan, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, Agustus 2023



Devi Fifit Wardani

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1 Manfaat Praktis .....	12
1.4.2 Manfaat Teoritis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori .....	13
2.1.1 <i>Job Performance</i> .....	13
2.1.2 <i>Islamic Motivation</i> .....	19
2.1.3 <i>Islamic Work Ethics</i> .....	28
2.1.4 <i>Transformational Leadership</i> .....	36
2.2 Pengaruh Antar Variabel .....	40
2.2.1 Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> terhadap <i>Islamic Motivation</i> .....	40
2.2.2 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Islamic Motivation</i> .....	41
2.2.3 Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> terhadap <i>Job Performance</i> ..	43
2.2.4 Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> terhadap <i>Job Performance</i> .....	45

2.2.5	Pengaruh <i>Islamic Motivation</i> terhadap <i>Job Performance</i> ....	46
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		50
3.1	Jenis Penelitian .....	50
3.2	Populasi dan Sampel.....	50
3.2.1	Populasi .....	50
3.2.2	Sampel .....	51
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	51
3.3.1	Variabel Penelitian.....	51
3.3.2	Definisi Operasional .....	52
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	53
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	53
3.6	Metode Analisis Data.....	54
3.6.1	Uji Instrumen.....	54
3.6.2	Statistik Deskriptif.....	55
3.6.3	Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		60
4.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	60
4.2	Deskripsi Data Responden.....	60
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
4.3	Metode dan Analisis Data.....	63
4.3.1	Statistik Deskriptif.....	63
4.3.2	Pengujian Outer Model.....	68
4.3.3	Pengujian Inner Model .....	71
4.4	Pembahasan .....	77
4.4.1	Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> Terhadap <i>Islamic Motivation</i> .....	77
4.4.2	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Islamic Motivation</i> .....	79

4.4.3	Pengaruh <i>Islamic Work Ethics</i> Terhadap <i>Job Performance</i> .....	82
4.4.4	Pengaruh <i>Transformational Leadership</i> Terhadap <i>Job Performance</i> .....	85
4.4.5	Pengaruh <i>Islamic Motivation</i> Terhadap <i>Job Performance</i> .....	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		91
5.1	Kesimpulan .....	91
5.2	Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....		94
LAMPIRAN.....		99



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Motivasi .....	24
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	49
Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model PLS.....	68



## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi Operasional .....	52
Tabel 3. 2 Kategori Kelas Interval .....	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	62
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Islamic Work Ethics .....	63
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Transformational Leadership.....	65
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Islamic Motivation.....	66
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Job Performance.....	67
Tabel 4. 8 Cross Loading .....	69
Tabel 4. 9 Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE.....	70
Tabel 4. 10 Composite Reliability .....	71
Tabel 4. 11 Nilai R-Square.....	72
Tabel 4. 12 Uji Predictive Relevance.....	73
Tabel 4. 13 Goodness of Fit Model.....	73
Tabel 4. 14 Path Coefficients .....	74
Tabel 4. 15 Ringkasan Pengujian Hipotesis.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1.</b> Kuisisioner Penelitian.....	100
<b>Lampiran 2.</b> Hasil Olah Data.....	106
<b>Lampiran 3.</b> Dokumentasi Penelitian .....	109





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu elemen penting yang terdapat pada suatu organisasi, serta tidak lain dapat disebut sebagai ujung tombak guna tercapainya hasil berdasarkan suatu tujuan dalam perusahaan ialah pengertian dari sumber daya manusia. Dengan demikian, perusahaan membutuhkan SDM (sumber daya manusia) yang mempunyai performa tinggi maka dari itu tujuan perusahaan akan gampang dicapai. Sumber daya manusia (SDM) tersebut bukan sekedar dilihat sebagai modal maupun biaya saja, namun para pegawai juga adalah salah satu wujud guna memperoleh kinerja yang maksimal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor pentingnya ialah etika serta pemimpin yang bisa memberi pengaruh pada bawahannya dalam memperoleh tujuan perusahaan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Dengan terdapatnya hubungan antara bawahan serta pemimpin tersebut dapat menciptakan suatu keadaan yang baik serta terlahir kerjasama antara bawahan serta pimpinan .

Pada suatu perusahaan pastinya ada berbagai masalah yang dialami pegawai dalam menggapai tujuan perusahaan. Tanggungjawab dan etika kerja islami (*Islamic work ethic*) yang terdapat pada suatu perusahaan perlu dipatuhi serta dilaksanakan oleh para pegawai. Hal tersebut akan dipengaruhi oleh pemimpin yang memperlihatkan nilai-nilai serta akhlak islami dalam menggapai hasil performa yang tinggi ataupun dapat disebut dengan *Job Performance* (JP).

Al-Douri et al., (2020) mengemukakan bahwa JP (*Job Performance*) bisa diartikan sebagai perbuatan yang mengkaitkan para pegawai dalam tujuan maupun pekerjaan organisasi. Hasil kinerja yang sudah dilaksanakan oleh para pegawai ialah suatu aksi dalam menggapai sasaran pekerjaan yang sudah dilaksanakan para pegawai sebagai wujud usaha pencapaian kinerja pada perusahaan. Hal tersebut terlihat langsung pada perusahaan saat para pegawai melaksanakan tanggungjawab serta tugas hingga selesai sesuai dengan standar yang sudah diberikan perusahaan. Sangat penting guna mempertahankan pegawai yang amat berpengalaman, terampil, serta bisa dipercayakan dikarenakan bisa sebagai aset untuk organisasi.

Waiyaki, (2017) mengemukakan jika pegawai yang memiliki motivasi tinggi dapat lebih produktif serta memiliki kinerja lebih baik. Al-Khasawneh et al., (2015) menjelaskan jika Allah SWT telah menegaskan dalam beberapa ayat yang terdapat di dalam Al- Qur'an terkait pemberian gaji maupun upah yang sama serta tidak biasa, sesuai dengan performa yang dilaksanakan serta kuantitas pekerjaan pegawai dengan pemberian upah yang adil. Hal itu menjadi salah satu usaha dalam melakukan peningkatan performa pegawai serta memberi pengaruh yang positif bagi pegawai ketika menggapai tujuan perusahaan.

Dalam memperoleh kinerja yang baik, setiap orang akan memiliki motivasi sebagai wujud berdasarkan keberhasilan menggapai tujuan perusahaan. Motivasi merujuk terhadap rasa senang serta puas berdasarkan adanya perbuatan di mana seseorang menjalankan pekerjaannya. Raza et al., (2018) berpendapat bahwa dorongan atau motivasi dapat memberi inspirasi kegunaan ideal ketika

kondisi optimis serta akan menurunkan kecemasan dan depresi yang terjadi terhadap diri pegawai. Hal tersebut membuat pegawai bergerak serta akan melaksanakan tugas dengan baik serta mendamemperolehpatkan kepuasan batin dan perasaan senang bagi dirinya atas apa yang telah dilaksanakan dengan hasil yang tinggi.

Motivasi kerja Islam atau sering disebut *islamic motivation* ialah dorongan dari diri seseorang akan keperluan dalam dirinya yang belum terpenuhi dengan niat memperbaiki diri maupun berbuat lebih baik dalam bekerja atas dasar mendapat ridho dari Allah SWT. Motivasi kerja Islami sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang bergantung pada sumber daya manusia sebagai poros untuk menjalankan aktivitasnya, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi kerja Islami yang baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Aramesh & Shadi, 2007). Motivasi kerja islami (*Islamic Motivation*) ialah komitmen yang berkaitan dengan pekerjaan yang berasal dari hubungan pegawai dengan tuhan (Rahman & Mas'ud, 2022). Selama ini banyak manusia yang melakukan pekerjaan semata-mata untuk mengejar materi demi kepentingan dunia, mereka sama sekali tidak peduli dengan kepentingan akhirat. Sehingga pekerja harus mempunyai dorongan yang bisa memberi kepribadian yang baik serta dibenarkan oleh Islam (Bhatti et al., 2016).

Motivasi melakukan pekerjaan dalam Islam merupakan tuntunan bagi setiap manusia supaya lebih mandiri dalam memberikan sikap terhadap sesuatu yang berkaitan terhadap diri sendiri dan memiliki sikap proaktif. Suatu

keberuntungan serta prestasi kerja tidak bisa dicapai dengan mudah oleh seseorang, namun perlu melalui kerja keras serta usaha yang diimbangi dengan tingginya sikap optimisme. Apabila kita berusaha dengan baik dan diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah serta perbuatan yang mendapatkan pahala. Dorongan kerja dalam Islam bukan hal yang dilakukan guna memburu kehidupan yang mewah, bukan pula sebagai status, apalagi mengejar kekayaan dengan berbagai cara. Maka dari itu, Islamic Motivation atau motivasi kerja Islam tidak semata-mata hanya sebagai pemenuhan nafkah/kebutuhan namun juga sebagai kewajiban melakukan ibadah terhadap Allah SWT setelah ibadah wajib yang lain (Ningtyas et al., 2018).

Motivasi (dorongan) amat penting dimiliki oleh para pegawai serta pemimpin akan menyerahkan efek yang positif pada kinerja pekerjaan yang dilaksanakan. Maka dari itu pemikiran terkait dorongan dalam Islam akan memotivasi sikap yang positif pada tugas serta bisa diakui sebagai konsep yang berharga dalam mendalami suatu organisasi. Hal itu membuat dorongan atau motivasi dianggap menjadi elemen paling penting dalam menentukan usaha pencegahan pegawai di lokasi kerja (Ganjali & Rezaee, 2016). Dorongan akan memberi arah bagi pegawai terkait aktivitas yang dilaksanakan serta memahami penerapan etika kerja.

IWE (*Islamic work ethics*) ataupun sering disebut etika kerja Islami ialah nilai-nilai yang dipetik berdasarkan hadits serta Al-Qur'an. Warga Muslim tidak hanya melakukan pekerjaan guna mencari uang saja, akan tetapi juga untuk mencari Ridha Allah SWT guna menambah kinerja supaya lebih baik. Hal

tersebut, adalah usaha umat muslim dalam melakukan perbaikan diri supaya menjadi lebih baik serta menggapai tujuan yang lebih baik di akhirat serta di dunia. Usaha jika tanpa ada doa adalah suatu kesombongan, serta jika doa yang tidak disertai usaha maka hal itu ialah hanya sebuah kesia-siaan (Nurfaizi, & Muafi, 2022).

Aldulaimi, (2016) berpendapat bahwa etika memiliki acuan terhadap istiadat, keadilan sosial, tata krama serta kebaikan pada suatu masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat dalam susunan masyarakat yang melaksanakan etika pada suatu organisasi. Apabila manusia memiliki keyakinan tinggi serta mempunyai keterkaitan yang erat terhadap tuhan, maka perilaku yang diperlihatkan serta sikap yang dilaksanakan akan mengarah sesuai dengan peraturan yang terdapat di lingkungannya dan berdasarkan terhadap aturan syariah (Rokhman, 2016). Munculnya etika kerja islami berasal berdasarkan Hadits dari berbagai hal serta Al-Qur'an, diantaranya terkait sikap setiap manusia, kreativitas, akuntabilitas serta kerjasama tim di masyarakat ataupun di lingkungan kerja.

Etika akan dilihat sebagai dasar dari suatu nilai serta kepercayaan, hal itu menunjang pegawai dalam memahami perbedaan antara hak yang salah serta hak yang benar (Khan et al., 2015). Terdapatnya pandangan etika kerja Islami sebagai dasar dari suatu nilai-nilai serta kepercayaan dapat menambahkan kinerja yang baik. Implementasi etika yang diadopsi dari Hadis serta Al-Qur'an tersebut membuat pegawai dalam organisasi dengan integritas tinggi serta selalu memprioritaskan hak yang benar serta meninggalkan yang salah. Hal itu menjadi usaha supaya umat muslim menjadi lebih baik serta menjadi kehidupan yang

tenteram serta tenang di lingkungan pekerjaan. Menggunakan pegangan dasar Al Qur'an yang menjadi suatu acuan etika kerja Islami maka para manajer serta pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan ajaran islam (Nurfaizi, & Muafi, 2022).

Berdasarkan penelitian oleh Al-Douri et al., (2020) bahwa etika kerja Islami atau *islamic work ethics* memberi pengaruh yang positif signifikan pada *Job Performance*. Tetapi berbeda dengan observasi yang dilaksanakan oleh Nurfaizi, & Muafi, (2022) bahwa etika Kerja Islami tidak memiliki pengaruh positif signifikan pada *Job Performance*. *Islamic work ethics* didasarkan terhadap nilai, kerja keras serta etika kerja. Ketika Seseorang mengikuti ajaran Islam serta melakukan pertimbangan pekerjaannya sebagai kebaikan, maka seseorang itu akan lebih baik dalam pekerjaan yang dijalankannya. Karyawan serta Pemimpin akan mengikuti pegangan yang sesuai dengan *islamic work ethics*, sehingga tidak akan cemas terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan serta akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

*Islamic work ethics* serta *transformational leadership* akan berperan efektif dalam peningkatan kinerja karyawan saat dorongan bisa digapai dengan baik (Nurfaizi, & Muafi, 2022). Observasi yang dilaksanakan oleh Al-Douri et al., (2020) ditemukan jika motivasi berperan positif antara *Islamic work ethics* pada kinerja. Hasil observasi yang dilaksanakan Al-Douri et al., (2020) memperlihatkan bahwa suatu perusahaan akan bisa melaksanakan suatu pekerjaan secara efisien dengan menerima kerangka konseptual moral yang didasarkan terhadap standar Islami dalam melaksanakan pekerjaan secara tepat. Observasi



yang dilaksanakan oleh Hassi et al., (2021) menjumpai bahwa motivasi memiliki peran sebagai mediasi antara *Islamic work ethics* dengan kinerja pegawai memperoleh hasil signifikan. Hasil observasi yang dilaksanakan menjelaskan jika prinsip-prinsip Islami lebih berakar di dalam organisasi ataupun perusahaan daripada konsep modern. Akan tetapi observasi itu berbanding terbalik dengan observasi yang dilakukan Nurfaizi, & Muafi, (2022) yang menyatakan motivasi tidak memediasi kaitan antara *Islamic work ethics* pada *Job Performance*.

*Transformational leadership* atau biasa disingkat TL akan menyerahkan identifikasi pada perubahan yang dibutuhkan pada perusahaan, susunan visi serta misi akan menunjang organisasi dalam menuju perubahan yang dibuat serta pelaksanaan rencana perusahaan terjadi. Menurut Masa'deh et al., (2016) bahwa ketenaran *Transformational leadership* dihubungkan dengan kemampuan pengembangan kepemimpinan yang efektif, memperoleh hasil komitmen pegawai serta membuat hubungan yang positif di beberapa level pada organisasi. Sebagian besar gaya kepemimpinan akan memberi tekanan interaksi antara pemimpin terhadap bawahan dalam tingkat individu saja, tetapi dalam *transformational leadership* interaksi tersebut bisa terjadi di dalam berbagai level (Masood & Afsar, 2017).

Lingkungan kerja dalam organisasi akan dipengaruhi oleh seorang pemimpin supaya pegawai bisa memberikan kinerja yang baik pada organisasi. Hasil dari observasi terdahulu yang dilaksanakan Jnaneswar dan Ranjit (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *transformational leadership* serta *Job Performance*. Menurut Shahhosseini et al., (2013) ada asumsi



mendasar bahwa hubungan *transformational leadership* memberikan fasilitas pengembangan pegawai yang memperoleh hasil keterampilan serta pengetahuan guna mengatasi tantangan besar di lingkungan kerja. Peran pemimpin di dalam perusahaan tak lepas guna mendorong pegawai supaya memperoleh kinerja yang baik. Hal tersebut sesuai dengan observasi yang dilaksanakan Laksmana & Riana, (2020) bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh positif serta signifikan pada motivasi serta kinerja karyawan. Tambahan dorongan yang diberikan oleh pimpinan akan memberikan efek yang besar pada semangat kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Pendapat di atas tidak sesuai terhadap kondisi yang ada di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan pegawai honorer dan Kepala Pengadministrasi Kepegawaian, pada tanggal 13 November 2022, dimana ditemukan permasalahan secara umum pada pegawai honorer di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Seorang pemimpin yang baik ialah kepemimpinan yang memiliki kepemimpinan transformasional, dimana kemampuan pengembangan kepemimpinan yang efektif, memperoleh hasil komitmen pegawai serta membuat hubungan yang positif di berbagai level dalam organisasi. Pada penelitian ini ditemukan hubungan antara bawahan serta pemimpin tidak bisa menciptakan suatu kondisi yang baik. Hal tersebut menyebabkan adanya miskomunikasi antara pimpinan dan bawahan dalam memberikan tugas pekerjaan. Pegawai yang mempunyai dorongan tinggi maka dianggap sebagai kunci dari keberhasilan di setiap organisasi, tetapi pemimpin di DPUPR Kabupaten Demak belum bisa memberikan dorongan yang baik terhadap

bawahannya, pentingnya dorongan yang dipunyai para pegawai serta para pimpinan akan memberi pengaruh yang positif pada kinerja pekerjaan yang dilaksanakan. Karena antara pimpinan dan bawahan tidak ditemukan hubungan yang baik, kerap kali melakukan pembahasan seperti rapat secara berulang antara pimpinan dan bawahan, hal tersebut berakibat pada semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugas menjadi lama.

Umat muslim tidak hanya melakukan pekerjaan guna memperoleh nafkah saja, tetapi juga mencari Ridha Allah SWT guna menambah kinerja supaya lebih baik. *Islamic work ethics* mendatangkan suatu moderasi yang berarti pemikiran kerja yang moderat dalam *work ethics*. Etika akan dilihat sebagai pondasi dari suatu nilai serta kepercayaan, hal itu membantu pegawai guna memahami perbedaan antara hak yang salah serta yang benar. Dengan terdapat pandangan *Islamic work ethics* sebagai dasar dari suatu kepercayaan serta nilai-nilai akan meningkatkan kinerja yang baik. Penerapan etika yang diadopsi berdasarkan Al-Qur'an serta Hadis tersebut membuat pegawai di dalam organisasi/perusahaan menggunakan integritas tinggi serta selalu mengedepankan hak yang benar dan meninggalkan yang salah. Hal itu sebagai usaha supaya umat muslim menjadi lebih baik serta menjadikan kehidupan yang tenteram serta tenang di lingkungan kerja. Tetapi hal itu berbeda dengan kondisi yang terdapat di DPUPR Kabupaten Demak, seperti bawahan menyelesaikan pekerjaan memerlukan waktu lama serta kurang efisien, hal itu berimbas terhadap tugas lain sehingga terbengkalai.

Berlandaskan hasil penelitian serta wawancara awal yang dilakukan, peneliti menemukan adanya penurunan *job performance* terhadap karyawan Dinas

Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Secara umum permasalahan tersebut meliputi:

1. Tingkat beban kerja pegawai honorer jauh lebih tinggi dari pada beban kerja PNS.
2. Tingginya beban kerja pekerjaan yang di emban berakibat menurunnya prestasi kerja pegawai honorer.
3. Atasan memperlakukan pada pegawai honorer dengan PNS secara berbeda, lebih tepatnya memberikan tugas lebih banyak kepada pegawai honorer.
4. *Job description* pekerjaan pada pegawai honorer belum diterapkan secara maksimal.
5. Antar pegawai belum dapat bekerjasama secara maksimal

Berdasarkan permasalahan diatas, etika kerja pegawai honorer belum berjalan secara maksimal. Permasalahan tersebut bertentangan dengan etika kerja islam, selain itu pemimpin belum mampu menerapkan *transformational leadership* dalam melakukan pekerjaan, sehingga berdampak pada penurunan motivasi dalam bekerja dan penurunan prestasi kerja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan uraian pada latar belakang, sehingga bisa dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *islamic work ethics* pada *islamic motivation* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak?

2. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* pada *islamic motivation* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh *islamic work ethics* pada *job performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh *transformational leadership* pada *job performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh *islamic motivation* terhadap *job performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga dapat di jabarkan tujuan observasi berikut ini:

1. Untuk melakukan analisis pengaruh *islamic work ethics* pada *islamic motivation*.
2. Untuk melakukan analisis pengaruh *transformational leadership* pada *islamic motivation*.
3. Untuk melakukan analisis pengaruh *islamic work ethics* pada *job performance*.
4. Untuk melakukan analisis pengaruh *transformational leadership* pada *job performance*.

5. Untuk melakukan analisis pengaruh *islamic motivation* pada *job performance*.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Hasil observasi bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, utamanya yang berhubungan terhadap etika kerja islami, kepemimpinan transformasional, *job performance* serta motivasi Islam.

##### **1.4.2 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Instansi, sebagai bahan pertimbangan serta masukan dalam melakukan pengembangan serta penyempurnaan kebijakan instansi yang berkaitan dengan etika kerja islami, kepemimpinan transformasional, *job performance* serta motivasi Islam.
2. Bagi penulis, guna mengetahui penerapan teori yang didapat di bangku kuliah dengan kehidupan yang terjadi di lapangan, terkait masalah-masalah yang terdapat pada SDM (sumber daya manusia) khususnya etika kerja islami, kepemimpinan transformasional, *job performance* serta motivasi Islam.
3. Bagi peneliti lain, sebagai bahan acuan untuk observasi lebih lanjut.

## 2. BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Job Performance*

###### 1. Definisi

Kinerja dalam suatu perusahaan ialah suatu unsur penting, di mana perolehan dari kinerja tersebut akan memengaruhi seluruh aktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan. Semakin baik kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai, maka akan semakin baik hasil yang diperoleh oleh perusahaan. Suatu konsep utama dalam pekerjaan serta psikologi perusahaan merupakan pengertian *job performance* (Campbell, 1990). Selain itu, Mangkunegara, (2007) juga mengemukakan bahwa kinerja pegawai ialah hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang diraih oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Campbell et al (1993) berpendapat bahwa *performance* bukanlah suatu hasil kerja maupun konsekuensi berdasarkan sikap, namun sikap tersebut yang disebut sebagai *performance*. Hal tersebut menjadi perbedaan antara *performance*, *effectiveness* serta *productivity*. *Performance* ialah suatu kegiatan yang di dapat dari seseorang, sedangkan *effectiveness* ialah evaluasi berdasarkan hasil kerja serta *productivity* adalah rasio efektivitas biaya dalam memperoleh level efektivitas kerja.



Berdasarkan Al-Douri et al., (2020) Prestasi Kerja (JP) bisa diartikan sebagai sikap yang melibatkan pegawai di lokasi kerja maupun tujuan perusahaan. Hasil kinerja pegawai ialah tindakan guna menggapai target kerja dari sebuah tugas yang sudah dilaksanakan oleh pegawai sebagai wujud pencapaian kinerja pada sebuah perusahaan. Bernardin et al., (2010) berpendapat bahwa *job performance* ialah gabungan antara sifat, kemampuan, usaha, serta motivasi yang diukur melalui hasil produksi maupun hasil kerja yang sudah diperoleh oleh individu.

Berdasarkan berbagai pengertian yang disampaikan oleh para ahli, peneliti mendefinisikan bahwa *job performance* sebagai wujud sikap dari gabungan sifat, kemampuan, dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai perusahaan guna menggapai tujuan organisasi.

## **2. Dimensi Job Performance**

*Job performance* merupakan konstruk multidimensional. Ada 8 dimensi dari *job performance* yang didefinisikan oleh Campbell (1990) bahwa dinyatakan “kecukupan guna memberi gambaran hierarki terhadap seluruh pekerjaan dalam *Dictionary of Occupational Titles*”, ialah: *non-job-specific task proficiency; job-specific task proficiency; written & oral communication; maintaining personal discipline; demonstration effort; facilitating team and peer performance; supervision; management and administration.*

*Job-specific task proficiency* ialah seberapa baik seseorang menjalankan pekerjaan yang berkaitan terhadap *technical core* tugas serta membedakannya terhadap tugas yang lain. *Non-jobspecific task proficiency* adalah seberapa



bagus individu dalam melaksanakan tugas yang tidak sesuai terhadap pekerjaan, tetapi wajib dikerjakan dalam perusahaan. *Written and oral communication* ialah seberapa baik kesanggupan individu menulis serta berbicara di depan. Seberapa besar individu memiliki komitmen terhadap tugas secara permanen serta intens melakukan pekerjaan terhadap tugas kerja adalah pengertian *Audience and demonstration effort*. Sedangkan seberapa baik seseorang dalam menjauhi sikap negatif merupakan pengertian *Maintaining personal discipline*.

Lebih lanjut, seberapa baik motivasi individu dalam membangun serta mempengaruhi bawahan melalui hubungan antar muka ke muka ialah pengertian *facilitating team and peer performance*. Seberapa baik kinerja orang lain yang dipandang berdasarkan kegunaan non-supervisi manajemen seperti penetapan tujuan organisasi, mengorganisasi sumberdaya, pengawasan progress, pengontrolan beban sumber daya tambahan ialah pengertian *Management and administration*.

### **3. Faktor yang Mempengaruhi Job Performance**

Kinerja dalam perusahaan akan dipengaruhi oleh beberapa jenis elemen yang bersumber berdasarkan faktor eksternal serta internal. Campbell (1990) melakukan identifikasi 3 faktor yang dapat memberi pengaruh pada *job performance* ialah *declarative knowledge, procedural knowledge & skills, and motivation*.

Sebuah pengetahuan terkait fakta ialah pengertian *Declarative knowledge*. Berdasarkan catatan Campbell contoh dari *declarative knowledge* ialah terkait

fakta, tujuan dan prinsip. Dalam *procedural knowledge* dan kemampuan terdiri dari keterampilan serta pengetahuan yang harus dilaksanakan guna melaksanakan berbagai kegiatan. *Procedural knowledge* dan *skill* tidak hanya terbatas terhadap proses kognitif namun psiko-motorik, fisik, manajemen diri serta proses interpersonal secara baik (Campbell, 1990). Campbell (1990) menjelaskan bahwa *Procedural knowledge and skill* terdiri dari pendidikan, kepribadian, pengalaman, serta pelatihan. Sedangkan motivasi diartikan sebagai pengaruh gabungan berdasarkan tiga pilihan sikap yakni pilihan dalam mengeluarkan usaha, pilihan mengeluarkan upaya, serta pilihan guna bertahan dalam mengeluarkan level usaha (Campbell, 1990).

(Robert et al., 2001) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah:

a. Kemampuan

Bagaimana seorang pegawai diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan serta bakat yang mereka punyai.

b. Motivasi

Suatu semangat serta motivasi yang diberikan organisasi ataupun diri sendiri guna menambah gairah kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan.

c. Dukungan yang diterima

Terdapat pemberian motivasi berasal dari organisasi baik sarana penunjang kerja, pelatihan ataupun penghargaan atas prestasi kerja bagi pegawai yang bisa memberi pengaruh pada kinerja pegawai.

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Suatu pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai yang sesuai terhadap kecakapan dalam melakukan pekerjaan menjadikan pegawai menjadi lebih semangat serta dapat menambah kinerja pegawai.

e. Hubungan dengan organisasi

Saat pegawai mempunyai interaksi yang baik terhadap perusahaan akan membuat kondisi yang menyenangkan serta akan menambah kinerja pegawai.

Selain itu berdasarkan Rivai, (2009) kinerja seseorang pada dasarnya dapat diakibatkan karena faktor-faktor yang terdiri dari:

- a. Harapan terkait imbalan, motivasi serta kemampuan.
- b. Keperluan serta sifat.
- c. Pandangan pada pekerjaan.
- d. Imbalan internal serta eksternal.
- e. Pandangan pada level imbalan.
- f. Kepuasan kerja.

Berlandaskan faktor di atas, suatu perusahaan yang menginginkan kinerja yang optimal serta tinggi maka perlu mementingkan kinerja pegawai yang dipunyai supaya hasil yang diperoleh juga maksimal

#### 4. Indikator

Organisasi memerlukan pegawai yang antusias, energik, serta memiliki kinerja tinggi guna menggapai tujuan setiap individu sebagai wujud peningkatan kecakapan dalam menggapai keunggulan kompetitif. Dalam

beberapa dekade terakhir, peneliti sudah membuat kemajuan dalam perluasan konsep kinerja. Katz, (1964) melakukan identifikasi *in role behaviour* (IRB) serta *extra role behaviour* (ERB) sebagai komponen yang utama dalam kinerja, yang paling penting dalam perusahaan ialah pencapaian tujuan serta menjadi lebih efektif, kompetitif di dalam lingkungannya. William dan Anderson (1991) berpendapat bahwa *in role behaviour* mengacu terhadap sikap pegawai yang diinginkan serta dilaksanakan sesuai dengan kontrak resmi dari perusahaan. Sedangkan *extra role behaviour* mengacu terhadap sikap diskresi yang memberi keuntungan perusahaan serta pegawai yang melampaui cita-cita yang ada.

Campbell (1990) mengemukakan jika dimensi-dimensi yang menunjukkan *job performance* ialah menjalankan pekerjaan sesuai dengan *technical core*, dimana melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, tetapi wajib untuk dikerjakan, kemampuan menulis dan berbicara di depan - khalayak, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, menghindari perilaku negatif, mempengaruhi bawahan melalui interaksi *face to face*, serta menetapkan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Bernardin et al., (2010) memiliki asumsi bahwa ada enam indikator dalam penilaian kinerja karyawan ialah: *timeliness, quantity, quality, effectiveness, cost need for supervision, interpersonal impact*. Sehingga asumsi yang dilahirkan oleh Bernardin dan Russel tersebut bisa menambah kinerja atas setiap individu guna menggapai tujuan perusahaan dengan baik.

Robert et al., (2001) mengasumsikan berbagai indikator kinerja pegawai yang bisa diuraikan sebagai berikut: (1) Kuantitas kerja berdasarkan hasil ialah jumlah yang dihasilkan terhadap pelaksanaan pekerjaan; (2) kualitas dari hasil adalah kualitas yang diperoleh oleh pegawai ketika melaksanakan suatu pekerjaan; (3) ketepatan waktu dari hasil ialah kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya telah sesuai dengan standar peraturan yang berlaku; (4) kehadiran ialah keyakinan seorang pegawai yang datang tepat waktu di dalam perusahaan; (5) kemampuan bekerja sama adalah kemampuan dari pegawai dalam melakukan kerjasama terhadap pegawai lain dalam hal menyelesaikan tugas serta pekerjaannya

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan pendapat dari Robert et al., (2001) ialah berupa kuantitas kerja, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan.

### **2.1.2 Islamic Motivation**

#### **1. Definisi**

Dorongan ialah faktor yang memotivasi individu dalam melakukan tindakan ataupun bersikap dalam memperoleh tujuan yang perlu dicapai. Tujuan awalnya berdasarkan adanya keinginan maupun keperluan, hal tersebut bisa menjadi membangkitkan dorongan. *Islamic Motivation* ialah bahwa dalam diri seseorang ada rasa gelisah yang muncul dikarenakan terdapat keperluan yang belum/tidak tercapai. Mulanya berdasarkan terdapatnya keperluan pada kedekatan terhadap Allah SWT sehingga perasaan cinta maupun takut terhadap Allah SWT dapat memunculkan sejenis rasa gelisah.

Rasa gelisah tersebut ialah motivasi guna melakukan perbaikan diri maupun perbuatan lebih baik supaya memperoleh ridho-Nya (Tajriyah, 2020).

Motivasi Islami merupakan konsep diri atau konsep jiwa (nafs) (Cader, 2016). Dimulai dengan pemahaman tentang keberadaan dan tujuan penciptaan manusia. Ini adalah kerangka dasarnya. Kebaikan itu berdasarkan tuntunan nabi (sunnah), berdasarkan hukum Islam dan etika kerja sehingga akan mempengaruhi nafs (jiwa). Pada akhirnya tujuan *Islamic Motivation* ialah guna memandu jiwa kedalam rasa damai di mana seseorang termotivasi dari penerapan iman, tauhid, serta perjuangan dalam memperoleh ridha Allah serta memperoleh kebaikan di akhirat serta dunia. Disamping itu dorongan religius ialah dorongan yang berpondasi terhadap ajaran-ajaran agama (Ghauri, 2011).

*Islamic work ethics* berasal dari hal yang lebih mendasar, didasarkan pada kepercayaan jika manusia di ciptakan sebagai pemegang kepercayaan di bumi (Rahman & Mas'ud, 2022b). Rahman & Mas'ud, (2022) mengemukakan bahwa ada 2 faktor yang mendorong manusia dalam pandangan Islam, pertama ialah hukuman serta imbalan dalam wujud materi. Menurut kepercayaan Islam, tingkah laku manusia tidak hanya didorong berdasarkan keperluan ekonomi saja, namun juga dengan mengharap ridha Allah, pahala di Akhirat, serta tidak lupa memperhitungkan pertanggung jawaban di Hari Akhir. Dorongan manusia dalam Islam adalah tujuan dari terciptanya manusia, adalah manusia yang memiliki cita-cita, keinginan, serta keperluan. Hal ini menjadi penggerak manusia supaya melakukan tindakan belajar, bekerja, bermain, beribadah, serta lain sebagainya.



Dorongan kerja dalam Islam ialah mencari rizki yang merupakan bagian dari ibadah serta bukan guna memburu kehidupan hedonis, status, maupun apa saja guna mengejar harta menggunakan berbagai cara. Sehingga dorongan melakukan pekerjaan dalam Islam, tidak hanya sebagai pemenuhan keperluan hidup saja namun juga sebagai kewajiban dalam menyembah Tuhan setelah ibadah wajib yang lain. Dorongan melakukan pekerjaan dalam subsisten islam merupakan bagian dari ibadah. Maka dari itu pegawai yang melakukan pekerjaan dengan gagasan tersebut ialah mereka yang melakukan pekerjaan sebagai tujuan melakukan ibadah serta Allah SWT memperhatikan apa saja yang mereka laksanakan (Putri & Mas'ud, 2022).

*Islamic work motivation* dapat diartikan sebagai motivasi seseorang guna melaksanakan kebaikan dalam melakukan pemenuhan keperluan pribadi ataupun individu secara umum baik keperluan psikologis, fisik, ataupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari problem usaha sebagai salah satu bentuk kegiatannya, baik yang berkaitan dengan kegiatan mental ataupun fisik (Satriyani, 2015).

Sehingga yang di sebut *Islamic work motivation* ialah motivasi dari diri manusia akan keperluan yang belum terpenuhi terhadap dirinya dengan niat melakukan perbaikan diri maupun melakukan perbuatan lebih baik dalam melakukan pekerjaan berlandaskan untuk memperoleh ridho Allah SWT.

## **2. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja**

Berdasarkan Kreitner & Kinicki, (2010) Kreitner dan Kinicki motivasi terkait dengan kinerja yaitu:



a. Kebutuhan

keperluan memperlihatkan terdapat kekurangan individu dalam psikologis ataupun fisiologisnya yang memunculkan sikap. Teori motivasi berlandaskan hierarki keperluan dikemukakan Abraham Maslow yang mengemukakan jika keperluan seseorang memiliki jenjang dari *physiological*, *safety*, *social*, *esteem*, serta *self-actualization*

b. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah mengubah konten maupun kedudukan pekerjaan spesifik guna menambah kepuasan kerja serta kinerja. Metode yang dipakai guna desain kerja ialah manajemen saintifik, rotasi kerja, perluasan kerja, serta pengkayaan kerja.

c. Kepuasan

Kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi kerja individual. Kepuasan kerja adalah timbal balik yang sifatnya memberi pengaruh pada beberapa segi pekerjaan seseorang. Sehingga diperlukan pemahaman sebab kepuasan kerja serta akibat dari kepuasan kerja.

d. Keadilan

Model dorongan ini mengartikan jika bagaimana seseorang mengejar keadilan serta kejujuran dalam pertukaran sosial maupun keterkaitan menerima serta memberi. Komponen utama yang berkaitan dengan pertukaran antara *employee* dengan *employer* ialah *inputs* dan *outcomes*.

e. Harapan

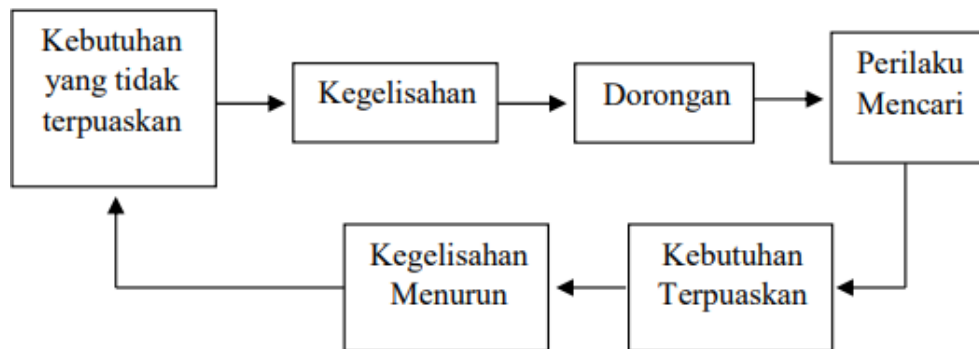
Teori harapan memiliki pandangan bahwa orang memiliki perilaku terdorong dengan cara memperoleh sesuatu yang berguna guna dihargai. Teori tersebut bisa dipakai guna melakukan prediksi sikap dalam kondisi di mana pilihan antara 2 pilihan maupun lebih perlu dilaksanakan.

f. Penetapan tujuan

Penetapan tujuan perlu dilaksanakan. Tujuan adalah sesuatu yang diperjuangkan guna digapai oleh seseorang dengan suatu kegiatan. Frederick Taylor secara ilmiah membuat berbagai pekerjaan menggunakan kualitas tertentu seorang perlu dipekerjakan setiap hari. Ia memberi usulan jika bonus diberikan berlandaskan terhadap penanganan standar keluaran.

### 3. Proses Motivasi

Teori-teori motivasi secara umum berasal dari suatu anggapan bahwa dalam diri seseorang ada rasa gelisah yang muncul dikarenakan keperluan yang tidak terpuaskan. Apabila kegelapan tersebut telah penuh maka rasa gelisah akan menghilang untuk sementara serta seiring berjalannya waktu keperluan baru akan muncul yang bisa memberi tuntutan supaya dipuaskan. Proses dorongan secara umum digambarkan sebagai berikut (Jusmaliani, 2014):



Gambar 2.1 Proses Motivasi

#### 4. Indikator

Sebagai konsep baru, motivasi islami memiliki berbagai indikator. Indikator tersebut yaitu: "niat", "ibadah", "amanah", dan "ihsan" (Aflah et al., 2021).

##### a. Niat

Dalam Islam, niat adalah fondasi dasar dari semua tindakan. Bagus niat akan mengarahkan seseorang untuk melakukan perbuatan yang baik, sedangkan niat yang salah akan membawa seseorang pada perbuatan yang buruk dan salah. Disebutkan pada hadits oleh Abu Hurairah yang meriwayatkan bahwa "sesungguhnya seluruh aktivitas itu tergantung niatnya". Niat merupakan motivasi-motivasi tulus yang timbul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

##### b. Ibadah

Ibadah adalah ketaatan dan ketundukan seseorang kepada Tuhan baik lahir maupun batin. Tidak hanya terbatas pada tindakan atau ritual tertentu seperti bergabung dengan organisasi Islam dan bersedekah, tetapi juga semua kegiatan yang dilakukan oleh seorang Muslim dapat disebut ibadah, seperti aktivitas sejak bangun pagi sampai tidur malam. Bagi umat Islam, itulah tujuan penciptaan manusia di muka bumi, seperti yang disebut dalam Al Quran, Adz-Dzariyaat, ayat 56, “Dan tidaklah aku (Allah) menciptakan jin serta manusia kecuali untuk melakukan ibadah kepada Allah”. Dengan demikian, secara keseluruhan, seluruh ranah kehidupan umat Islam yang menghargai ibadah memiliki peran penting untuk membentuk kepribadian seseorang.

c. Amanah

Amanah merupakan salah satu faktor penting dalam hubungan interpersonal individu. Perilaku serta Sikap amanah bisa membentuk pengaruh yang positif antara kelompok serta individu. Hal tersebut ialah kepercayaan yang diserahkan terhadap individu yang memiliki hak. Orang yang amanah ialah orang yang bisa melaksanakan tugas yang diserahkan. Dalam pandangan Islam (AlQur'an serta Hadits), sebagaimana disebutkan dalam Surat Al Ahzab: 72, amanah adalah tugas atau kewajiban. Apalagi di Surat Al Baqarah; 283, amanah adalah hutang atau janji yang harus dipenuhi.

d. Ihsan

Ihsan adalah ibadah dengan keikhlasan serta kehadiran hati (khudu' serta khusyu'), seakan-akan kita memandang Allah SWT serta menyadari jika Dia (Allah) juga memandang kita. Al Jurjani dalam Kitab At-Ta'rifat mengemukakan bahwa ihsan ialah hal lisan (masdar) yang memiliki acuan pada apa yang harus dilaksanakan menggunakan langkah terbaik. Artinya menyembah Allah seakan-akan Anda melihat-Nya dan apabila Anda tidak memandang-Nya, Dia benar-benar memandang Anda. Inilah pencapaian ibadah seseorang yang sejati berdasarkan penyaksian sifat Tuhan dengan cahaya penglihatan spiritual. Dalam surah Lukman: 21 dikatakan bahwa "Barangsiapa menyerahkan dirinya sepenuhnya kepada Allah dan dia berada dalam ihsan... kepada Allah semuanya akan kembali". Ihsan juga diartikan sebagai kecintaan (hub) seseorang kepada Tuhan.

Indikator-indikator variabel *Work motivation* ialah sebagai berikut (Tajriyah, 2020):

a. Kebutuhan penghargaan diri

Dimana individu membutuhkan terdapatnya pengakuan atas dirinya, apa yang dia lakukan, apa yang dia hasilkan serta apa yang dia peroleh. Contohnya orang A bisa melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan sasaran pekerjaan, maka orang itu memperoleh hadiah ataupun bonus oleh pimpinan. Tidak hanya itu, seorang yang sudah merampungkan tugasnya secara baik serta hasilnya memberi kepuasan kemudian memperoleh pujian dari atasan adalah suatu dorongan untuk

melakukan pekerjaan lebih semangat lagi. Dorongan tidak hanya diperoleh dari pemberian berwujud barang, namun penghargaan ucapan juga bisa menjadi dorongan bagi seorang manusia.

b. Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan fisiologi dalam hal ini dorongan yang dipunyai oleh tiap manusia, merupakan keperluan akan minum, makan, tempat tinggal serta kehidupan yang pantas. Setiap individu akan berusaha memenuhi keperluan tersebut, dikarenakan keperluan tersebut termasuk keperluan yang utama akan keberlanjutan hidup. Mempunyai waktu guna melakukan istirahat dalam pekerjaan harus diawasi oleh pemilik usaha bagi pegawainya. Hal tersebut memiliki keterkaitan dengan keadaan psikis ataupun fisik orang yang melakukan pekerjaan. Jika waktu dalam istirahat cukup, maka seseorang akan melaksanakan pekerjaannya secara baik serta benar.

aksanakan pekerjaannya secara baik serta benar.

c. Kebutuhan sosial

Keperluan manusia adalah sebagai makhluk sosial. Manusia tidak terlepas dari bantuan orang lain. Hal ini dikarenakan semua hal yang dilakukan pasti memerlukan orang lain dalam melakukannya. Sesuatu hal yang dilakukan secara bersama-sama akan terasa ringan serta cepat. Dalam lingkungan kerja kita bisa menjadi suatu keluarga yang mana hal tersebut memiliki tujuan guna memajukan serta mambangun usaha tersebut supaya lebih baik. Perilaku kepedulian serta toleransi



antar individu amat diperlukan, supaya keterkaitan diantara orang-orangnya terhubung dengan baik. Dikarenakan lingkungan kerja juga suatu keluarga yang lain, dimana kita akan hidup dengan mereka bersama-sama selama kita masih berada dalam lingkungan itu.

d. **Kebutuhan rasa aman**

Fasilitas yang layak dan berkaitan terhadap kenyamanan serta keamanan dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan. Apabila telah layak maka perlu ada penambahan supaya karyawan yang melakukan pekerjaan di lingkungan itu merasa dirinya selalu aman serta bisa melakukan pekerjaan secara baik. Serta hal tersebut akan berkaitan secara langsung terhadap hasil serta proses dari pekerjaan karyawan.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Aflah et al., (2021), yaitu niat, ibadah, amanah, dan ihsan.

### **2.1.3 Islamic Work Ethics**

#### **1. Definisi**

Etika bersumber dari kata Yunani ethos (bentuk tunggal) yang memiliki arti: padang rumput, tempat tinggal, adat, kandang, kebiasaan, watak, perasaan, sikap serta cara berpikir. Wujud jamaknya ialah ta etha, yang memiliki arti adat istiadat. Dalam hal tersebut, kata etika sama artinya dengan moral. Moral bersumber dari kata latin: mos (bentuk tunggal), atau mores (bentuk jamak) yang memiliki arti adat-istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak serta cara hidup (Agoes, 2009).



Etika kerja adalah acuan yang digunakan oleh seseorang ataupun perusahaan sebagai panduan dalam melakukan kegiatan usahanya, supaya aktivitas yang mereka laksanakan tidak mendapat kerugian bagi individu maupun lembaga yang lain. *Islamic work ethics* ialah sikap pegawai yang sesuai dengan apa yang disarankan di dalam Al-Qur'an serta As-sunah (Sodiq, 2018). Atau menggunakan kata lain, *Islamic work ethics* ialah sederet kegiatan usaha dalam beberapa wujudnya yang tidak dibatasi total kepemilikan hartanya (barang atau jasa), tetapi dibatasi dalam cara mendapatkannya serta pendayagunaan hartanya dikarenakan peraturan halal serta haram (Sodiq, 2018).

## **2. Etos Kerja menurut Islam**

Yusuf, (2021), mengemukakan bahwa dalam melaksanakan setiap pekerjaan unsur etika adalah hal paling dasar yang perlu senantiasa diperhatikan. Seperti melakukan pekerjaan secara baik, dilandasi takwa serta iman, akhlak yang baik, jujur, serta dapat dipercaya, kuat, gaji yang pantas, tidak mencontek, tidak merampok, tidak mengabaikan suatu hal, tidak semaunya sendiri (proporsional), ahli serta profesional, dan tidak melaksanakan tugas yang setimpal. sesuai. Tidak sejalan dengan hukum Allah maupun hukum Islam (Hadits serta AlQur'an).

- a. Lakukan pekerjaan secara baik.
- b. Taqwa dalam melakukan pekerjaan.

- c. Adanya sikap yang baik, jujur, dan dapat dipercaya, upah yang pantas, tidak melakukan penipuan, merampok, mengabaikan suatu hal, serta semaunya sendiri.
- d. Ada ikatan individu pada diri sendiri serta pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya
- e. Berusaha menggunakan cara yang halal pada segala jenis pekerjaan
- f. Dilarang memaksa seseorang, alat produksi, atau hewan untuk melakukan pekerjaan.
- g. Islam tidak mengenal pekerjaan yang tidak menaati Allah SWT.
- h. Kuat dan amanah (jujur) dalam bekerja.
- i. Bekerja secara profesional (ahli)

Etika kerja Islam mempunyai sumber berdasarkan Al-Qur'an serta perbuatan dan perkataan nabi Muhammad SAW yang memiliki sabda jika "Kerja keras menjadi penyebab dosa diampuni serta bahwa tidak terdapat satu orang pun memakan makanan yang lebih baik daripada makanan yang diperoleh berdasarkan pekerjaannya". Didalam Al-Qur'an, Allah SWT memiliki firman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Katakanlah, "Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang

nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan” (QS. At-Taubah [9]:105).

Bagi umat, peraturan dalam agama Islam mengikat mereka untuk melakukannya dalam perbuatan serta perilaku. Kuat lemahnya motivasi manusia dalam melaksanakan kegiatan tidak terlepas dari dorongan yang menjadi dasar manusia dalam melaksanakan perbuatan menguraikan dorongan yang memotivasi seseorang guna melaksanakan kegiatan diantaranya: Dorongan materi maupun kebendaan, yang mencakup tubuh manusia serta alat yang dibutuhkan guna melakukan pemenuhan keperluan jasmani. Dorongan emosional maupun non materi, yang berwujud keadaan jiwa yang selalu dicari serta ingin dipunyai seseorang. Dorongan spiritual yang berwujud kesadaran individu, bahwa dirinya memiliki kaitan terhadap Allah SWT. Bekerja adalah perwujudan kekuatan iman. Hal tersebut dalam dipandang berdasarkan teladan Rasulullah yang memiliki suatu catatan sejarah termonumental dalam hal kebanggan melakukan pekerjaan serta semangatnya dalam memiliki prestasi berdasarkan hasil keringat diri sendiri. Dalam hadits Rasulullah bersabda.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Adapun arti dari hadis tersebut di atas adalah sebagai berikut:

***“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang jika bekerja, melakukan pekerjaannya secara profesional” (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334.)***

Setiap pekerjaan baik yang dilaksanakan muslim dikarenakan Allah berarti ia telah melaksanakan aktivitas jihad fii sabilillah. Etos kerja setiap muslim perlu senantiasa didasari Al-Qur'an sebagai petunjuk bagi tiap muslim akan menggoreskan semangat kerjanya dalam kehidupan akhirat serta dunia. Berdasarkan perspektif Islam, kerja adalah suatu hal yang digariskan bagi manusia. Agama menjadikan kerja sebagai cara utama guna melakukan pendekatan diri pada Allah SWT. Ajaran Islam memotivasi seluruh orang agar melakukan usaha secara serius dalam penguasaan tugas. Bahwa setiap tugas yang baik tentunya bisa memiliki nilai ibadah. Pegawai maupun karyawan adalah elemen paling penting dalam penentuan maju atau mundurnya perusahaan maupun organisasi. Dalam menggapai tujuan perusahaan dibutuhkan pegawai yang sesuai dengan syarat dalam organisasi maupun perusahaan, serta dapat pula melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan maupun organisasi akan senantiasa melakukan usaha peningkatan kinerja pegawainya, dengan apa yang menjadi hasrat perusahaan maupun organisasi dapat dicapai (Utomo, 2021).

*Islamic work ethics* bukan hanya sekedar masalah budaya saja, namun *Islamic work ethics* bisa memotivasi seseorang dalam memberi usaha paling baik serta bekerja keras. Dikarenakan disertai niat yang baik terhadap pekerjaan akan memperoleh hasil yang baik pula. Melakukan pekerjaan memberi kemungkinan pada seseorang menjadi mandiri serta memunculkan kepedulian pada orang lain, pemenuhan diri serta kepuasan (Utomo, 2021).

### 3. Indikator

*Islamic work ethics* berisi 2 dimensi, ialah dimensi duniawi serta ukhrawi. Dalam aspek ukhrawi, Islam melakukan penekanan terkait pentingnya niat dalam melaksanakan pekerjaan, tentu dengan tujuan guna memperoleh keutamaan dari Allah, pekerjaan yang dilandaskan terhadap prinsip agama akan memberi petunjuk fitrah seorang muslim, serta menaikkan derajat juga martabat seseorang sebagai hamba Allah SWT bisa dipercaya. Sedangkan dalam dimensi duniawi, agama menekankan konsep ihsan serta itqon dalam melakukan pekerjaan, ihsan memiliki arti membawa kemaslahatan bagi diri sendiri serta orang lain, sedangkan itqon melaksanakan pekerjaan dengan profesional, teliti, serta bertanggung jawab (Shukri & Owoyemi, 2012).

Beberapa kriteria adalah unsur penting dalam *Islamic work ethics* bisa dilakukan penyederhanaan seperti berikut: Visi serta misi bekerja yang diimplementasikan dalam niat bekerja dengan tujuan guna mencari keutamaan maupun ridho Allah, mengawasi aspek halal serta haram. Tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan yang diterapkan terhadap sifat bisa dipercaya (amanah) serta kepedulian sosial. Sikap profesional yang diperlihatkan dalam wujud efisiensi, kesabaran serta efektivitas, ketekunan juga tepat waktu (Ali, 2001).

Indikator etika kerja Islami terdiri dari lima indikator yang dikembangkan berdasarkan penelitian Ali (2008), kerjasama, pengabdian/dedikasi, memberi manfaat dalam pekerjaan, keadilan, kreativitas.

Menurut Tajriyah, (2020), membagi semangat kerja Islam dalam beberapa indikator sebagai berikut:

a. Penjabaran dari akidah

Keyakinan kuat berasaskan niat semata hanya karena Allah pada tiap kegiatan pekerjaan. Atau melakukan pekerjaan guna memperoleh ridho Allah SWT, dalam rangka melakukan ibadah. Jika melakukan pekerjaan dilandasi niat yang benar maka ketika menjalani pekerjaan akan terasa mudah. Hal tersebut dikarenakan didalam hati tertancap perasaan senang serta tenang. Rejeki yang di peroleh berasal dari Allah SWT. Maka dari itu berapapun hasil dari pekerjaan kita perlu kita syukuri selagi kita sudah melakukan usaha secara baik. Melakukan pekerjaan dengan didasari niat melakukan ibadah terhadap Allah SWT, sebagai pondasi penting dalam indikator semangat kerja. Hal tersebut juga bisa menjadi pembeda dari semangat kerja Islam dengan etos kerja yang lain.

b. Aktif dan bekerja keras

Islam mengajari kita sebagai umat muslim supaya tidak bermalas-malasan dengan kondisi yang ada serta menjadi manusia lemah. Hal ini dikarenakan kelemahan adalah jodoh paling setia dengan seorang pengecut yang akan anak cucu pemalas yang memiliki bakat pengemis. Dalam hal tersebut dengan melakukan perilaku sikap kerja keras serta aktif, kita tidak akan lagi disebut menjadi seorang pengecut serta tidak lagi memunculkan keturunan yang lemah ataupun pemalas. Seorang



pekerja harus aktif serta kerja keras. Tidak terdapatnya perintah kita bisa melakukan yang lain selama hal tersebut masih bisa kita lakukan. Serta melakukan kerja keras dalam tiap pekerjaan yang kita lakukan, walaupun memperoleh kesulitan. Hal itu dikarenakan kesulitan tersebut dapat kita selesaikan menggunakan langkah kita masing-masing serta kita bisa aktif bertanya terhadap orang lain guna mendukung kesulitan yang kita temui.

c. Efisien dan kreatif

Cara hidup individu yang menanamkan perilaku efisien bisa dilihat bagaimana cara dia dalam mengelola setiap sumber daya yang dimiliki. Dikarenakan dia paham terhadap apa yang dipunyai sehingga dia akan dapat mengukur seberapa akurat, cepat serta ketepatan dia dalam melakukan pekerjaan. Efisien yang dimaksud dalam hal ini adalah melakukan suatu pekerjaan dengan benar, tepat, serta akurat. Pribadi muslim yang kreatif senantiasa mencoba gagasan maupun metode baru serta asli maka dari itu diharapkan hasil kinerja bisa dilakukan secara efektif serta efisien. Kreatif adalah gagasan maupun ide yang kita miliki serta bisa kita realisasikan guna suatu hal yang baik serta belum pernah dilaksanakan oleh seseorang. Setiap harinya adalah sebuah kegairahan untuk menjadikan dirinya memetik kegunaan.

d. Disiplin dan professional



Seseorang yang mempunyai perilaku disiplin akan berhati-hati dalam mengatur pekerjaannya dan penuh tanggungjawab dalam memenuhi kewajibannya. Mata hati serta profesinya memiliki arah terhadap hasil yang akan didapat maka dari itu menyesuaikan diri dengan kondisi yang memiliki tantangan. Yang dimaksud disiplin ialah terdapat rasa menghargai waktu yang dipunyai serta ditaati apa yang telah menjadi kewajibannya. Melakukan pekerjaan secara profesional juga berkaitan terhadap pekerjaan secara disiplin, dalam hal tersebut orang yang menghargai waktunya maka seseorang tersebut dapat disebut sebagai orang yang profesional. Hal ini dikarenakan orang profesional senantiasa menghargai apa yang ada. Mereka yang profesional melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dia miliki. Jika melakukan pekerjaan sesuai terhadap keahlian yang dimiliki akan mendapatkan hasil yang baik serta bisa melakukan pekerjaan secara optimal.

Penelitian ini menggunakan indikator dari Ali (2008), kerjasama, pengabdian/dedikasi, memberi manfaat dalam pekerjaan, keadilan, kreativitas.

#### ***2.1.4 Transformational Leadership***

##### **1. Definisi**

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin guna memberi pengaruh serta memberi arah bagi pengikut dalam usaha menggapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin perlu bisa memberi contoh serta memberi

dorongan terhadap pengikutnya. Dalam perkembangannya, Burns melakukan klasifikasi kepemimpinan menjadi transformasional serta transaksional (Bass & Riggio, 2006). Pemimpin transformasional ialah pemimpin yang bisa memberi pengaruh positif pada kinerja serta perilaku pengikut. Hal yang sama disampaikan pula oleh Griffin jika *transformational leadership* ialah pemimpin yang mendorong pengikutnya supaya memperoleh kinerja yang melebihi harapan. *Transformational leadership* memotivasi pengembangan, interaksi, serta dorongan bawahannya (Griffin & Rafferty, 2004).

Hal yang sama disampaikan pula oleh Robbins jika *transformational leadership* memotivasi karyawannya supaya lebih kreatif serta inovatif. Para *transformational leadership* dilihat lebih efektif dikarenakan mereka lebih kreatif, mereka lebih efektif pula dikarenakan bisa memotivasi pengikutnya menjadi kreatif. *Transformational leadership* memperoleh hasil komitmen di pihak para pengikut serta menanamkan terhadap diri mereka perasaan percaya yang lebih besar terhadap pemimpin. *Transformational leadership* meletakkan perhatian pada perkembangan diri para pengikutnya, melakukan perubahan kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain melihat masalah lama menggunakan langkah yang baru, dan bisa menyenangkan hati para pengikutnya guna melakukan kerja keras untuk menggapai cita-cita bersama (Robbins & Judge, 2008).

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.**

Berdasarkan Reitz (1981) dalam Astar, (2018), terdapat faktor-faktor yang bisa berpengaruh terhadap *transformational leadership* ialah meliputi:

- a. Pemilihan gaya dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin, pengalaman dan harapan masa lalu, termasuk nilai-nilai, latar belakang serta pengalaman.
- b. Harapan serta sikap supervisor, supervisor jelas menggunakan gaya memiliki orientasi tugas.
- c. Karakteristik, harapan terhadap perilaku bawahan mempengaruhi gaya manajemen.
- d. Persyaratan pekerjaan, tugas masing-masing bawahan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi sikap serta harapan bawahan.
- f. Harapan terhadap perilaku teman sebaya

### 3. Indikator

Terdapat berbagai indikator gaya *transformational leadership* berdasarkan (Robbins, 2010):

- a. Kharisma

Karisma dianggap sebagai gabungan pesona pribadi serta daya tarik yang menumbuhkan kemampuan luar biasa dalam membuat orang lain mendukung suatu visi dan mempromosikannya dengan antusias. Pemimpin karismatik merupakan pemimpin yang, dengan visi, filosofi,

dan gayanya, menciptakan iklim motivasi bagi bawahannya berdasarkan komitmen emosional serta identitas.

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif mengacu pada pemimpin yang bersemangat mengkomunikasikan masa depan ideal organisasi. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal dan simbol untuk meningkatkan semangat bawahannya. Pemimpin memberikan inspirasi kepada bawahannya tentang pentingnya visi dan misi organisasi serta mendorong seluruh bawahan untuk mempunyai visi yang sama. Visi bersama ini memotivasi bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan penuh optimisme. Memungkinkan manajer untuk meningkatkan tidak hanya antusiasme individu tetapi juga semangat tim.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual mengacu pada pemimpin yang dapat menginspirasi karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara baru. Pemimpin berusaha untuk meningkatkan perhatian dan kesadaran terhadap masalah yang dihadapi bawahannya. Selanjutnya, pemimpin berupaya mengembangkan kemampuan bawahannya dalam memecahkan masalah dengan menggunakan pendekatan dan perspektif baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian individu menunjukkan bahwa manajer selalu memperhatikan karyawan, memperlakukan karyawan secara individu, melatih dan menasihatinya. Manajer mendorong karyawan untuk melihat secara dekat bakat orang lain. Manajer memfokuskan karyawan pada pengembangan kekuatan pribadi mereka.

Serta indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2009) dalam Astar, (2018) yaitu:

- a. Pengaruh ideal/karismatik: perilaku yang membangkitkan emosi yang kuat dan identifikasi pemimpin dari para pengikut.
- b. Aspek individu meliputi dorongan, dukungan dan pelatihan pengikut.
- c. Motivasi inspirasional melibatkan mengkomunikasikan visi yang menarik, menjaga bawahan tetap fokus, dan memberikan contoh perilaku yang sesuai.
- d. Stimulasi intelektual, perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut, membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dalam diri pengikut untuk melihat sesuatu dari sudut pandang baru.

Penelitian ini menggunakan indikator dari S. Robbins, (2010) ialah karisma, dorongan inspiratif, stimulasi intelektual, perhatian yang individual.

## **2.2 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Islamic Motivation***

Etos adalah apa yang diyakini, bagaimana seseorang bertindak, bagaimana seseorang bertindak, dan nilai kerja yang dirasakan. Semangat kerja Islam didasarkan terhadap keyakinan jika melakukan pekerjaan ialah wujud ibadah, doa,

dan perintah kepada Allah SWT, mengagungkan diri sebagai ciptaan Allah yang terpilih, dan menjadikan manusia yang utuh. Mencakup seluruh sikap dan perilaku di tempat kerja berdasarkan pada Etos kerja Islam memandang komitmen tingkat tinggi terhadap kerja keras sebagai sebuah kewajiban. Pekerjaan yang dilakukan harus melibatkan usaha yang cukup dan dianggap sebagai tugas individu yang kompeten. (Sari, 2017).

Etika mengacu pada prosedur serta hasil yang berhubungan terhadap pekerjaan. Misalnya dorongan, komitmen, prestasi kerja, serta kepuasan kerja. Berdasarkan Ryan & Tipu, (2016), Nilai-nilai dan etika kerja, seperti etika kerja yang memiliki banyak segi, mungkin menjadi prediktor terpenting inspirasi kerja. Penelitian Al-Douri et al., (2020) memperlihatkan hal itu semangat kerja Islam berpengaruh terhadap dorongan secara positif serta signifikan. Pendirian tersebut didukung oleh observasi sebelumnya dilaksanakan oleh Din et al., (2019) serta Gheitani et al., (2019) yang memperlihatkan etika kerja Islami mempunyai dampak positif serta signifikan pada motivasi. Sehingga dilandasi penjelasan sebelumnya rumusan hipotesis dalam observasi ini ialah:

***H<sub>1</sub> : islamic work ethics berpengaruh positif dan signifikan terhadap islamic motivation***

### **2.2.2 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Islamic Motivation***

Berdasarkan pendapat Nursaidah & Diansari, (2021) *Transformasional leadership* adalah model kepemimpinan di mana pemimpin menginspirasi pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadinya dan memberikan dampak yang mendalam dan luar biasa pada pengikutnya. Kepemimpinan



transformatif adalah suatu proses dimana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan semangat dan motivasi ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin memotivasi pengikutnya dengan membuat mereka lebih sadar dalam memprioritaskan organisasi atau tim di atas kepentingan mereka sendiri. Kepemimpinan transformatif adalah proses membangun komitmen terhadap tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan tersebut (Nursaidah & Diansari, 2021). Dengan demikian kepemimpinan transformatif akan bisa melahirkan kerjasama serta kaitan yang harmonis antara pimpinan serta bawahan maka dari itu akan mempengaruhi peningkatan dorongan kerja karyawan.

Gaya *transformatif leadership* memotivasi serta mendukung pegawai supaya berprestasi lebih tinggi di lokasi kerja melalui partisipasi serta penghargaan kinerja yang baik bagi pegawai. Menurut Nguyen et al., (2019), pemimpin dengan gaya *Transformatif leadership* ialah orang yang mempunyai kemampuan guna menentukan tujuan bawahan yang jelas serta spesifik, mendukung bawahan, menginspirasi bawahan, serta melahirkan inovasi selama bekerja. Dorongan pegawai tidak tergantung terhadap dorongan eksternal. Berdasarkan pendapat Laksana & Riana, (2020), dorongan ialah kemauan dalam melakukan pemenuhan usaha yang tinggi guna menggapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi keperluan seseorang. Penelitian yang dilaksanakan oleh Nurfaizi, & Muafi, (2022) menyimpulkan bahwa *Transformatif leadership* mempunyai kaitan yang kuat serta signifikan

terhadap dorongan. Sehingga berlandaskan penjelasan sebelumnya rumusan hipotesis pada observasi tersebut ialah:

**H<sub>2</sub> : *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic motivation***

### **2.2.3 Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Job Performance***

Semangat kerja sebagai salah satu wujud etika kerja Islami bisa mencerminkan perilaku individu pada beberapa aspek pekerjaan, termasuk kegiatan prioritas serta partisipasi, serta kebutuhan guna melakukan peningkatan pegawai serta menggapai tujuan perusahaan yang lebih tinggi (Yousef, 2000). Selain itu, etika kerja Islami adalah harapan Islami berkaitan dengan sikap seseorang di lingkungan kerja, yang berupa dedikasi, bisnis, kerja tim, tanggungjawab, hubungan sosial, serta kreativitas. Apabila seseorang mempunyai kaitan yang erat terhadap Tuhan, maka perilaku serta sikap seseorang akan cenderung sesuai dengan aturan serta ketentuan dalam agamanya (Rokhman, 2016). Dalam Al-qur'an serta penjelasan lain dalam syariah, banyak hal yang perlu dilaksanakan dalam membuat pendekatan *islamic work ethics* yang asli. Salah satunya berhubungan dengan aspek ekonomi. Aspek tersebut mengambil perhatian serius karena sangat berguna bagi diri sendiri serta keuangan mereka. *islamic work ethics* bukan berarti menghilangkan kebutuhan duniawi, namun bagaimana memenuhinya, seperti dorongan bisnis bisa menjadikan *islamic work ethics* sebagai pedoman (Rizk, 2008).

*Islamic work ethics* memegang peran yang penting dalam aktivitas organisasi adalah sebagai pencapaian sasaran maupun keuntungan duniawi

ataupun ukhrawi (falah) (Sodiq, 2018). Organisasi memerlukan pegawai yang energik, antusias, serta memiliki kinerja tinggi dalam menggapai tujuan organisasi. Dengan memenuhi keperluan serta keinginan pelanggan, mereka menambah keterampilan individu mereka dan mendapatkan daya saing yang prima. Individu yang memiliki kesadaran tinggi terhadap etos kerja Islami lebih bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan melebihi persyaratan beban kerja dasar individu (Arslan, 2020; Arslan et al., 2021). Menurut Mohammad et al., (2018), nilai-nilai Islam berakar di lingkungan tempat kerja, yang berdampak positif pada perilaku etika karyawan dengan memotivasi mereka di dalam organisasi untuk melebihi beban kerja resmi individu. Penelitian Din et al., (2019) menyimpulkan bahwa *Islamic work ethics* memiliki pengaruh positif serta signifikan pada prestasi kerja. Berbeda dengan observasi yang dilaksanakan oleh Aflah et al., (2021), Nurfaizi, & Muafi, (2022) yang menyimpulkan ada hasil positif yang tidak signifikan antara etos kerja dengan prestasi kerja. Sama seperti penelitian lain yang dilaksanakan oleh Al-Douri et al., (2020); Mohammad et al., (2018) yang menemukan bahwa etos kerja islami berdampak positif terhadap prestasi kerja. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Al-Douri et al., (2020) menemukan bahwa semangat kerja Islam memberi pengaruh positif yang signifikan pada Prestasi Kerja. Dengan demikian dilandasi penjelasan sebelumnya rumusan hipotesis pada observasi tersebut ialah:

***H<sub>3</sub> : islamic work ethics berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance***

#### 2.2.4 Pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Job Performance*

Dari sini bisa diartikan bahwa gaya kepemimpinan ialah faktor penting yang memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat berujung pada peningkatan kinerja. Kinerja yang tinggi memungkinkan perusahaan berkembang pesat dan menjaga kesinambungannya. Kepemimpinan transformasional menciptakan kondisi untuk kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Dari sini dapat kita simpulkan bahwa *transformational leadership* dapat melahirkan karyawan yang secara konsisten memberikan kinerja terbaiknya dan mampu memimpin organisasi ke arah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif. (Sodiq, 2018).

Selanjutnya, penelitian yang dilaksanakan oleh Hassi et al., (2021) menemukan bahwa peran motivasi sebagai mediator antara etos kerja Islami dan prestasi kerja pegawai memberi hasil yang signifikan. Gaya kepemimpinan transformasional akan mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan dalam organisasi. Rancangan visi dan misi yang akan membantu organisasi menuju reformasi, dan kemudian pelaksanaan rencana organisasi akan terjadi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfaizi, & Muafi, (2022) menemukan adanya pengaruh positif antara *transformational leadership* terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian didasari penjelasan sebelumnya rumusan hipotesis pada observasi tersebut ialah:

**H<sub>4</sub> : *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance***

### **2.2.5 Pengaruh *Islamic Motivation* terhadap *Job Performance***

*Islamic motivation* sangat penting guna melakukan peningkatan kualitas SDM dalam suatu organisasi yang bergantung pada SDM sebagai poros untuk melakukan aktivitasnya, sehingga SDM pada suatu perusahaan harus memiliki motivasi kerja Islami yang baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Aramesh & Shadi, 2007). Motivasi kerja islami merupakan komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan pegawai dengan tuhan (Yusuf, 2021). Selama ini banyak orang bekerja mengejar pengejaran materi semata untuk kepentingan dunia, mereka sama sekali tidak peduli dengan kepentingan akhirat. Oleh karena itu, pekerja harus mempunyai dorongan yang bisa memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam (Bhatti et al., 2016).

Motivasi bekerja dalam Islam ialah untuk menuntut setiap orang supaya lebih mandiri dan proaktif dalam hal-hal yang menjadi perhatiannya. Kesuksesan dan kebahagiaan dalam bekerja tidak diraih seseorang dengan mudah, melainkan hanya melalui usaha dan ketekunan dengan optimisme yang tinggi. Termasuk ibadah dan amal shaleh jika kita bekerja keras dan mempunyai hati ikhlas yang bersyukur kepada Allah SWT. Motif bekerja dalam Islam bukanlah untuk hidup hedonisme, bukan juga demi status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Oleh karena itu, motivasi bekerja dalam Islam tidak hanya untuk mencari nafkah, tetapi juga kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah shalat Fardu

lainnya. (Ningtyas et al., 2018). Dengan demikian didasari penjelasan sebelumnya rumusan hipotesis pada observasi tersebut ialah:

**H<sub>5</sub> : *islamic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance***

### 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Perusahaan memerlukan pegawai yang antusias, energik, serta memiliki kinerja tinggi dalam menggapai tujuan organisasi. Dengan melakukan pemenuhan keperluan serta keinginan pelanggan, mereka meningkatkan keterampilan individu mereka serta mendapatkan daya saing yang prima. Seseorang yang mempunyai kesadaran tinggi terhadap etos kerja Islami lebih mau melakukan kerja keras guna menggapai tujuan organisasi serta melampaui beban kerja dasar seseorang (Arslan, 2020; Arslan et al., 2021).

Semangat kerja Islami ialah keinginan Islami berkaitan dengan sikap individu di lingkungan kerja yang mencakup usaha, dedikasi, kerjasama tim, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Pada dasarnya perilaku serta sikap individu akan sesuai dengan aturan serta ketentuan dalam agamanya jika seseorang memiliki kedekatan hubungan dengan Tuhan (Rokhman, 2016).

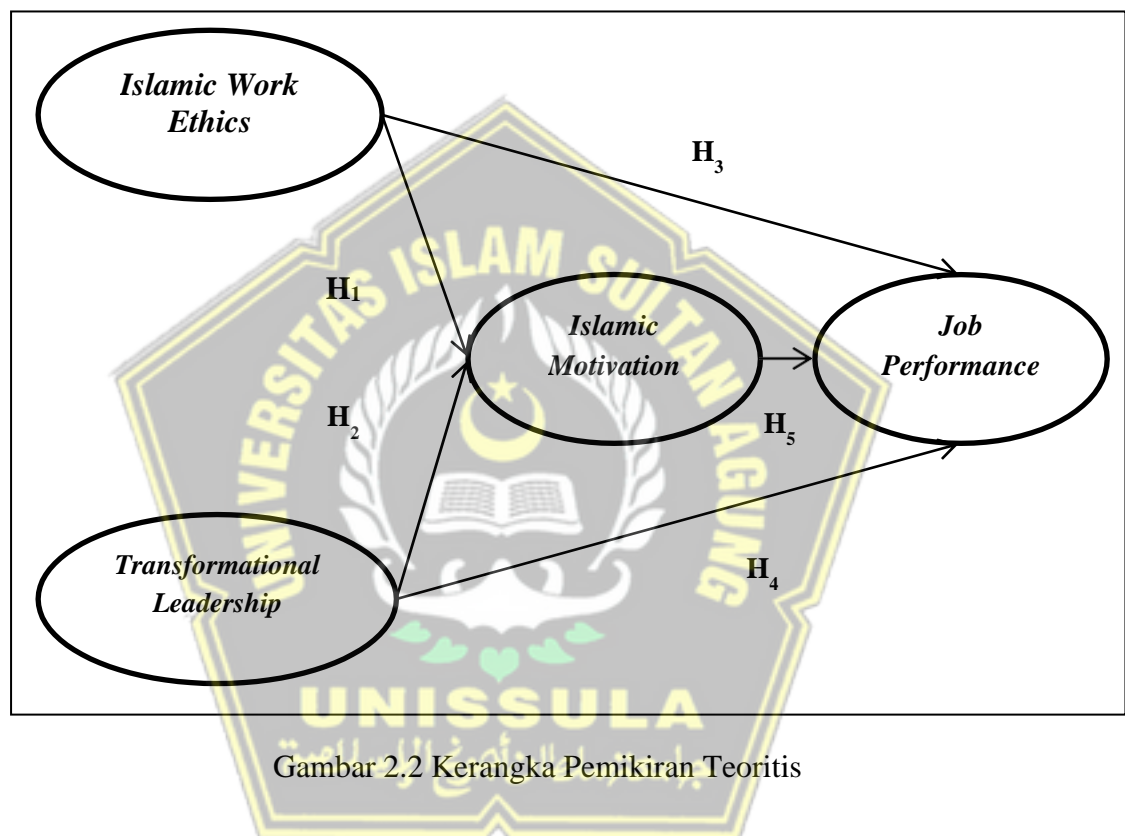
Motivasi kerja seorang pemimpin merupakan tindakan positif yang menimbulkan semangat dan semangat kerja di kalangan bawahan. Karyawan memberikan kontribusi terbaik bagi suatu perusahaan ketika mereka merasa dihargai dan terlibat langsung dalam pengembangan organisasi lebih lanjut. Setiap



perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya. Karyawan yang semangat dalam pekerjaannya melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Manajer bisnis harus memperhatikan faktor-faktor yang memotivasi karyawan dalam bekerja. Menurunnya motivasi kerja di kalangan karyawan memiliki efek negatif pada kinerja bisnis dan secara tidak langsung memunculkan masalah bagi stabilitas perusahaan. (Sodiq, 2018). Motivasi kerja Islami mengacu pada upaya untuk memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan organisasi bisnis dengan keyakinan penuh dan tidak melalui paksaan. Motivasi tentu dapat memberi pengaruh terhadap kinerja, namun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi maka semakin baik pula kinerja pegawainya. (Rahman & Mas'ud, 2022b).

Selain permasalahan motivasi kerja pegawai, faktor kepemimpinan juga bisa menjadi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin harus proaktif dalam memecahkan masalah yang ditemui semua bidang perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada pengikut dan bawahannya. Mirip dengan *Transformational Leadership*, pemimpin harus mampu memberikan efek positif pada kinerja serta sikap bawahannya. Kepemimpinan transformasional menciptakan kondisi untuk kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat secara konsisten menghasilkan karyawan yang berkinerja terbaik dan memimpin

perusahaan ke arah yang lebih baik untuk menghadapi dunia yang semakin kompetitif. (Sodiq, 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfaizi, & Muafi, (2022) menemukan adanya pengaruh positif antara *transformational leadership* terhadap Prestasi Kerja.



### 3. BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ialah observasi sifatnya berupa penjelasan (*eksplanatory research*) yaitu observasi yang mengamati pengaruh antar variabel-variabel penentu yang melakukan pengujian hipotesis yang diajukan serta uraiannya berisi deskripsi namun terfokus terhadap pengaruh variabel ialah *Islamic work ethics* dan *transformational leadership* terhadap *job performance* melalui *islamic motivation*.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Berdasarkan Arikunto, (2016) Pengertian populasi ialah keseluruhan objek kajian. Suatu wilayah umum yang terdiri atas obyek-obyek atau subyek-subyek yang mempunyai ciri-ciri dan sifat-sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situlah diambil kesimpulan ialah pengertian dari Populasi. (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai honorer muslim Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak yang berjumlah 88 orang. **Pada penelitian ini seluruh anggota populasi beragama Islam. Hal tersebut diketahui saat pra survei di DPUPR Kabupaten Demak, kepala DPUPR menyatakan bahwa seluruh karyawan honorer beragama Islam.**

### 3.2.2 Sampel

Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki serta dianggap dapat mewakili populasi merupakan pengertian Sampel. Sedangkan sampel yang diperoleh sejumlah 88 pegawai, dan semua sampel pegawai honorer muslim maka disebut penelitian populasi (sensus) (Sugiyono, 2017).

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah suatu atribut atau ciri-ciri seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2017). Adapun pengertian dari 2 jenis variabel itu adalah:

1. Variabel Dependen (*dependent variable*) atau variabel terikat

Variabel terikat (*dependent*) ialah variabel yang tidak bisa berdiri sendiri serta terikat terhadap variabel yang lain (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen ialah *Job Performance* ( $Y_2$ )

2. Variabel Intervening

Variabel intervening ialah variabel yang turut memberi pengaruh hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen) (Ghozali, 2018). Variabel interveing dalam penelitian ini adalah *Islamic Motivation* ( $Y_1$ ).

3. Variabel Independen (*independent variable*) atau variabel bebas

Yaitu variabel yang memberi pengaruh variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif ataupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2014).

Variabel independen pada penelitian ini ialah *Islamic Work Ethics* ( $X_1$ ) dan *Transformational Leadership* ( $X_2$ )

### 3.3.2 Definisi Operasional

Definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kejelasan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut merupakan pengertian dari definisi operasional (Sugiyono, 2017). Adapun definisi operasional pada penelitian ini ialah:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Islamic Work Ethics</i> ( $X_1$ )	Etika kerja Islam merupakan perilaku kerja pegawai yang sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al-Qur'an serta As-sunah (Sodiq, 2018).	1. Kerjasama 2. Pengabdian / dedikasi, 3. Memberi manfaat dalam pekerjaan, 4. Keadilan, 5. Kreativitas (Ali, 2008)	Skala Likert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat setuju = skor 5</li> <li>• Setuju = skor 4</li> <li>• Kurang setuju = skor 3</li> <li>• Tidak setuju = skor 2</li> <li>• Sangat tidak setuju = skor 1</li> </ul>
<i>Transformational Leadership</i> ( $X_2$ )	<i>Transformational Leadership</i> ialah pemimpin yang memotivasi pengikutnya guna memperoleh hasil yang melebihi harapan. Kepemimpinan transformasional memotivasi pengembangan, komunikasi dan motivasi bawahan (Griffin & Rafferty, 2004).	1. Kharisma; 2. motivasi inspiratif, 3. stimulasi intelektual, 4. perhatian yang individual (Robbins, 2010)	Skala Likert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat setuju = skor 5</li> <li>• Setuju = skor 4</li> <li>• Kurang setuju = skor 3</li> <li>• Tidak setuju = skor 2</li> <li>• Sangat tidak setuju = skor 1</li> </ul>
<i>Job Performance</i>	<i>Job Performance</i> bisa	1. Kuantitas	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(Y <sub>2</sub> )	diartikan sebagai sikap yang melibatkan pegawai di tempat kerja ataupun tujuan perusahaan (Al-Douri et al., 2020).	Kerja, 2. Kualitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Kehadiran, dan 5. Kemampuan. (Robert et al., 2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat setuju = skor 5</li> <li>• Setuju = skor 4</li> <li>• Kurang setuju = skor 3</li> <li>• Tidak setuju = skor 2</li> <li>• Sangat tidak setuju = skor 1</li> </ul>
<i>Islamic Motivation</i> (Y <sub>1</sub> )	<i>Islamic motivation</i> dapat didefinisikan sebagai motivasi individu dalam melaksanakan kebaikan dalam melakukan pemenuhan keperluan pribadi ataupun manusia secara umum baik kebutuhan fisik, psikologis ataupun sosial (Satriyani, 2015).	1. Niat 2. Ibadah 3. Amanah 4. Ihsan (Aflah et al., 2021)	Skala Likert <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat setuju = skor 5</li> <li>• Setuju = skor 4</li> <li>• Kurang setuju = skor 3</li> <li>• Tidak setuju = skor 2</li> <li>• Sangat tidak setuju = skor 1</li> </ul>

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer merupakan data langsung dari responden. Data utama penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden, Hal ini mencakup identitas responden serta jawaban terhadap etika kerja Islami dan kepemimpinan transformasional, prestasi kerja dan motivasi Islami..

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Dengan kata lain merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kuesioner



kepada responden atau pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak dengan daftar pertanyaan mengenai etika kerja Islam dan kepemimpinan transformasional, kerja. Kinerja dan Motivasi Islami. Variabel penelitian ini diukur menggunakan kuesioner pribadi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini berkisar antara 1 sampai 5 dengan jangkang pernyataan “sangat tidak setuju” (STS) hingga “sangat setuju” (SS).

### **3.6 Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu metode untuk menguji sejauh mana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Agar data yang dikumpulkan bermanfaat, data tersebut harus diolah atau dianalisis terlebih dahulu agar dapat dijadikan faktor dalam pengambilan keputusan. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah:

#### **3.6.1 Uji Instrumen**

Instrumen eksplorasi yang digunakan untuk mengukur keanehan normal dan sosial disebut faktor penelitian, yang merupakan persepsi eksplisit, semuanya dianggap sama. Survei atau kuesioner dipakai sebagai instrumen penelitian dalam penelitian ini.

##### **a. Uji Validitas**

Efektivitas survei menunjukkan seberapa baik kuesioner mengukur apa yang ingin diukur serta seberapa baik menanggapi situasi dunia nyata, yang menunjukkan validitas atau pembenaran ilmiah dari hasil penelitian. Solimun dan lainnya, 2017:14). beberapa macam legitimasi instrumen, antara lain

legitimasi isi, legitimasi basis, legitimasi unidimensi, legitimasi gabungan, dan legitimasi diskriminan. Penelitian tersebut memakai validitas diskriminan serta konvergen. Penjelasan mengenai validitas konvergen dan diskriminan dapat dilihat di sini:

- 1) Pembebanan komponen model indeks pembentukan dan pemuatan faktor model indeks refleksi digunakan untuk mengukur validitas konvergensi. Memenuhi validitas konvergensi (Solimun et al.,2017:39).
- 2) Legitimasi diskriminan menggunakan pemeriksaan koefisien susun dan susun silang. Metrik yang terkait memiliki validitas diskriminan apabila nilai loading lebih besar dari nilai *cross-loading*. Koefisien korelasi dan nilai akar AVE (*Average Variance Extracted*) juga dapat digunakan guna memverifikasi validitas diskriminan. Solimun dan lainnya, 2017:39).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran kemampuan kuesioner untuk mengukur pada sebuah variabel secara konsisten (Solimun et al., 2017: 39). Alat pengukur seperti itu dapat disebut alat pengukur yang dapat dipercaya atau tidak dapat dipercaya. Ada banyak cara untuk menganalisis keandalan survei, termasuk pengulangan tes, bentuk alternatif, dan konsistensi internal. Analisis reliabilitas yang umum digunakan adalah reliabilitas konsistensi internal dengan memeriksa koefisien *alpha Cronbach*. Nilai 0,50 menunjukkan reliabilitas kuesioner.

### **3.6.2 Statistik Deskriptif**

Berdasarkan pendapat Sugishirono (2017), statistik yang dipakai dalam mendeskripsikan maupun menggambarkan data secara sederhana serta melakukan data tanpa menarik generalisasi maupun kesimpulan adalah pengertian statistik deskriptif. Sistem penilaian penelitian menggunakan minimal 1 dan maksimal 5, sehingga perhitungan eksponensial responden ' tanggapan menggunakan rumus di bawah ini (Ferdinad, 2014).

$$\text{Nilai indeks} = \frac{((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5))}{5}$$

Keterangan:

F1 : Frekuensi tanggapan dari responden 1 (STS)

F2 : Frekuensi tanggapan dari responden 2 (TS)

F3 : Frekuensi tanggapan dari responden 3 (N)

F4 : Frekuensi tanggapan dari responden 4 (S)

F5 : Frekuensi tanggapan dari responden 5 (SS)

N : Skor ideal

Metode tiga kotak digunakan dalam menentukan kriteria untuk setiap indikator. Yaitu, membagi rentang interval kelas menjadi tiga kelas dan menggunakannya sebagai dasar untuk menafsirkan nilai indeks.

Tabel 3. 2 Kategori Kelas Interval

No.	Nilai Interval	Kriteria
1	20,00 – 46,67	Rendah
2	46,68 - 73,34	Sedang
3	73,35 - 100	Tinggi

Sumber: Ferdinand (2014: 274)

### 3.6.3 Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Metode analisis data Partial Least Squares (PLS) dengan SEM (*Structural Equation Modeling*) dipakai dalam penelitian. PLS-SEM merupakan metode pendugaan sifat statistik dengan menggunakan regresi. Penelitian ini lebih memilih menggunakan PLS dikarenakan beberapa hal, yaitu: *non normal data*; *small sample size*; *formative measuer*; dan *focus on prediction*. Pengolahan data menggunakan PLS-SEM memakai perangkat lunak *smartPLS* Profesional versi 3.0. Hair dkk. (2012) memberi pernyataan bahwa penelitian yang dilakukan menggunakan PLS-SEM mempunyai 2 (dua) tahap dalam melaksanakan evaluasi adalah, pada model pengukuran (*outer model*) serta model struktural (*inner model*). Pada langkah-langkah selanjutnya, model internal diperiksa:

**a. Coefficient of Determination ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2007), tujuan dari koefisien determinasi ialah sebagai menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai dalam rentang 0 sampai 1. Variabel independen kemampuan variabel dalam menjelaskan perubahan variabel dependen lebih baik ketika nilainya lebih tinggi. Menurut Cohen (1988, Gelaidan & Abdullateef, 2017), nilai *R-squared* lebih besar dari 0,75 menunjukkan pengaruh yang kuat, nilai antara 0,5 dan 0,74 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan nilai antara 0,25 dan 0,49 menunjukkan pengaruh yang kuat tetapi lemah.

**b. Uji Predictive Relevance ( $Q^2$ )**

Kesesuaian model dievaluasi menggunakan kepentingan prediktif (Geisser, 1975; Stone, 1974). Prosedur "maka" digunakan untuk menghasilkan nilai Q-

kuadrat. Statistik uji Q2 adalah hasil dari prosedur ini, dan ini menunjukkan seberapa baik model dan estimasi parameteranya dapat merekonstruksi nilai yang diamati (Chin, 1998). Model memiliki nilai prediksi jika Q2 lebih besar dari 0. Sebaliknya, jika Q2 lebih kecil dari 0 (Hair et al., 2012) Model tidak memiliki hubungan prediktif.

**c. *Goodness of Fit Model (GoF)***

Model (GoF): Kebaikan model harus diuji untuk menentukan kebugaran dan kepraktisan model penelitian. Nilai GoF harus diambil secara manual. Menurut Tenenhaus et al., nilai 0,1 menunjukkan GoF rendah nilai, nilai 0,25 menunjukkan nilai sedang, dan nilai 0,38 menunjukkan nilai GoF tinggi. (2004). GoF dapat ditentukan dengan menggunakan resep terlampir:

$$GoF = \sqrt{R^2 \times AVE}$$

**d. *Path Coefficient***

Saat menguji hipotesis, nilai koefisien jalur dipakai dalam menentukan kaitan antara variabel dalam penelitian tersebut serta tingkat signifikansinya. Pada penelitian ini menggunakan two tail dengan tingkat signifikansi sebesar 10% sehingga mendapatkan t-tabel sebesar 1,96. Sehingga dapat disebut signifikan apabila nilai t-statistik > t-tabel, dan sebaliknya disebut tidak signifikan apabila t-statistik < t-tabel, dan dikatakan H<sub>0</sub> diterima jika p-value < 0,05 begitu juga sebaliknya. Nilai sampel original dipakai dalam mengetahui arah berdasarkan pengujian hipotesis, jika pada sampel original

memperlihatkan nilai positif artinya memiliki positif, serta apabila nilai sampel original negatif artinya memiliki arah negatif.





## 4. BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak., yang beralamat di Jl. Kyai Jebat No.35, Petengan Selatan, Bintoro, Kec. Demak, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59511. DPUPR memiliki tugas sebagai penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Terkait dengan wewenang tersebut, maka melalui kantor ini beberapa surat perizinan diproses. Beberapa surat tersebut seperti Izin Pemanfaatan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui kedinasan ini pula urusan pembebasan lahan proyek infrastruktur pemerintah dilakukan. Visi DPUPR Kabupaten Demak yaitu: Demak bermartabat, maju dan sejahtera.

#### 4.2 Deskripsi Data Responden

Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai honorer di DPUPR Kabupaten Demak, yang berjumlah 88 orang, dimana semua populasi dijadikan sampel pada penelitian dan semua sampel adalah seorang muslim. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

#### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dibawah ini adalah karakteristik karyawan berdasarkan usia. Faktor usia mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Usia karyawan dapat digunakan sebagai penentu keberhasilan pekerjaan, terlepas dari jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Biasanya, karyawan dengan usia muda memiliki ciri fisik yang kuat dan bertenaga, sedangkan karyawan dengan usia tua memiliki ciri fisik yang terbatas dan lemah.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rentan Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30	38	43,18%
31 – 40	44	50%
41 – 50	6	6,82%
Total	88	100%

Sumber: Olahdata (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa rentan usia terbanyak adalah usia 31 – 40 tahun dengan jumlah 44 orang. Biasanya karyawan yang berusia tua selalu mengandalkan bantuan karyawan yang berusia muda dalam penyelesaian pekerjaan. Karyawan berusia tua beranggapan, bahwa karyawan berusia muda memiliki prestasi kerja yang lebih maksimal dibandingkan dengan pegawai berusia tua. Selain itu, karyawan yang berusia tua seringkali menutup mata terhadap perkembangan zaman, sehingga mereka merasa tidak mampu untuk mengembangkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu banyak deskripsi pekerjaan yang tidak merata, karena karyawan yang lebih muda mendapatkan beban pekerjaan lebih banyak.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel karakteristik berdasarkan jenis kelamin. Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang. Secara universal, tingkat produktivitas laki – laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor – faktor yang dimiliki oleh perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki – laki	57	64,77%
Perempuan	31	35,23%
Total	88	100%

Sumber: Olahdata (2023)

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui jumlah karyawan terbanyak adalah laki – laki dengan jumlah 57 orang, hal ini dikarenakan banyaknya beban pekerjaan yang diberikan, sehingga jumlah karyawan laki – laki jauh lebih banyak.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Perlu kita ketahui bahwa masa kerja seseorang mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Masa kerja karyawan berguna untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berikut ini adalah karakteristik berdasarkan masa kerja.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1 – 5 tahun	21	23,86%
6 – 10 tahun	24	27,27%
11 – 20 tahun	37	42,05%
20 > tahun	6	6,82%
Total	88	100%

Sumber: Olahdata (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui jumlah masa kerja terbanyak adalah 11 – 20 tahun yang berjumlah 37 orang. Masa kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja lama akan mempunyai pengalaman kerja yang banyak atau dengan kata lain memiliki masa kerja yang cukup akan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Begitu juga seandainya ada permasalahan dalam pekerjaan, seorang karyawan yang mempunyai masa kerja yang cukup akan dengan mudah mencari solusi untuk menyelesaikan masalahnya tersebut.

### 4.3 Metode dan Analisis Data

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif

##### 1. Variabel *Islamic Work Ethics*

Berikut merupakan hasil statistik deskriptif dari variabel *Islamic Work Ethics*:

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif *Islamic Work Ethics*

No	Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kriteria
		STS (1)	TS(2)	RR(3)	S(4)	SS(5)		
1	Dalam menjalankan pekerjaan, saya berupaya untuk membangun kerjasama yang baik dengan orang lain	5	10	10	35	28	76,14%	Tinggi
		6%	11%	11%	40%	32%		
		5,68%	22,73 %	34,09 %	159,09 %	159,09 %		
2	Menurut saya, upaya saya dalam menjalankan/menyelesaikan pekerjaan merupakan bentuk pengabdian/dedikasi saya kepada perusahaan	9	7	10	30	30	73,41%	Tinggi
		10%	8%	11%	34%	34%		
		10,23%	16%	34%	136%	170%		

No	Indikator	Distribusi Jawaban Responden	Nilai Indeks	Kriteria	No	Indikator	Distribusi Jawaban Responden	Nilai Indeks
3	Saya selalu berupaya memberikan kemanfaatan bagi orang lain dan perusahaan, pada setiap tugas pekerjaan yang saya lakukan	5	8	15	24	36	77,73%	Tinggi
		6%	9%	17%	27%	41%		
		5,68%	18,18 %	51,14 %	109,09 %	204,55 %		
4	Dalam menjalankan pekerjaan, saya selalu bersikap adil	5	5	30	20	28	73,86%	Tinggi
		6%	6%	34%	23%	32%		
		6%	11%	102%	91%	159%		
5	Saya selalu melakukan upaya kreatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan saya	5	10	20	26	27	73,64%	Tinggi
		5,68%	11,36 %	22,73 %	29,55 %	30,68%		
		5,68%	22,73 %	68,18 %	118,18 %	153,41 %		
<b>Rata-rata</b>							<b>74,95%</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan data dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Islamic Work Ethics adalah 74,95 dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam tergolong tinggi. Rata-rata terendah berada pada indikator kedua yakni sebesar 73,41.

## 2. Variabel Transformational Leadership

Berikut merupakan hasil statistik deskriptif dari Transformational Leadership:

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Transformational Leadership

No	Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kriteria
		STS (1)	TS(2)	RR(3)	S(4)	SS(5)		
1	Pimpinan menanamkan kebanggaan dan rasa hormat pada orang lain dan menginspirasi saya dengan menjadi sangat kompeten	20	28	18	15	7	51,14 %	Sedang
		23%	32%	20%	17%	8%		
		22,73 %	63,64 %	61,36 %	68,18 %	39,77 %		
2	Pimpinan mampu membangkitkan semangat pegawai ketika bekerja	25	30	20	10	3	45,45 %	Sedang
		28%	34%	23%	11%	3%		
		28,41 %	68%	68%	45%	17%		
3	Pimpinan mendorong saya untuk berpikir diluar kemampuan (out of the box)	21	30	19	9	7	47,50 %	Sedang
		24%	34%	22%	10%	8%		
		23,86 %	68,18 %	64,77 %	40,91 %	39,77 %		
4	Pimpinan memperlakukan staf sebagai individu, mendukung dan mendorong perkembangan mereka	27	25	21	10	5	46,59 %	Sedang
		31%	28%	24%	11%	6%		
		31%	57%	72%	45%	28%		
<b>Rata-rata</b>						<b>47,67 %</b>	<b>Sedang</b>	

Berdasarkan data dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Transformational Leadership adalah 47,67% dan termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa gaya



kepemimpinan tergolong sedang. Rata-rata terendah berada pada indikator kedua yakni sebesar 45,45%.

### 3. Variabel *Islamic Motivation*

Berikut merupakan hasil statistik deskriptif dari *Islamic Motivation*:

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif *Islamic Motivation*

No	Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kriteria
		STS (1)	TS(2)	RR(3)	S(4)	SS(5)		
1	Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah SWT	23	30	15	10	10	49,55%	Sedang
		26%	34%	17%	11%	11%		
		26,14%	68,18%	51,14%	45,45%	56,82%		
2	Saya hanya menginginkan hasil pekerjaan yang halal	12	25	33	10	8	54,77%	Sedang
		14%	28%	38%	11%	9%		
		13,64%	57%	113%	45%	45%		
3	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang terbaik sebagai wujud tanggung jawab dalam bekerja	28	12	25	20	3	50,45%	Sedang
		32%	14%	28%	23%	3%		
		31,82%	27,27%	85,23%	90,91%	17,05%		
4	Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja	17	40	20	6	5	46,82%	Sedang
		19%	45%	23%	7%	6%		
		19%	91%	68%	27%	28%		
<b>Rata-rata</b>						<b>50,40%</b>	<b>Sedang</b>	

Berdasarkan data dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel *Islamic Motivation* adalah 50,40% dan termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi Islam pada

karyawan tergolong sedang. Rata-rata terendah berada pada indikator keempat yakni sebesar 46,82%.

#### 4. Variabel Job Performance

Berikut merupakan hasil statistik deskriptif dari Islamic Motivation:

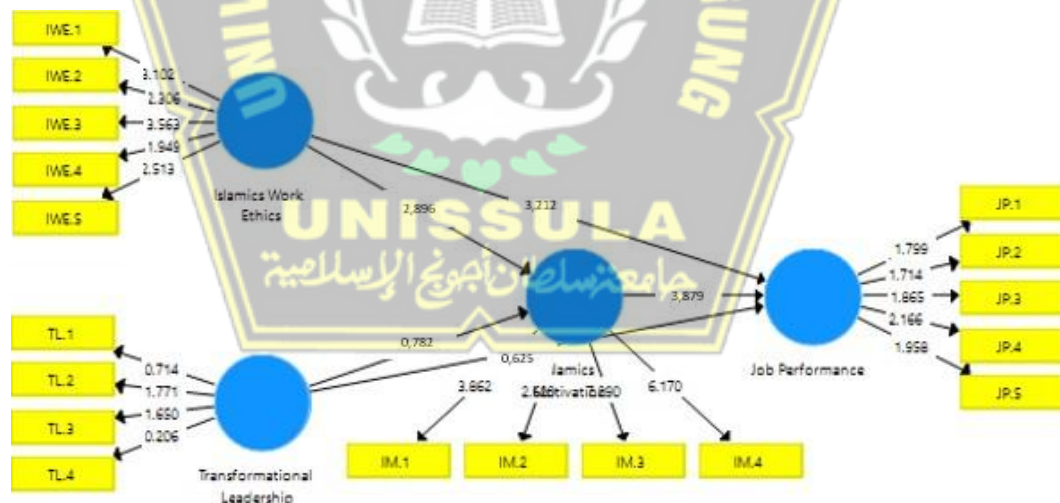
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Job Performance

No	Indikator	Distribusi Jawaban Responden					Nilai Indeks	Kriteria
		STS (1)	TS(2)	RR(3)	S(4)	SS(5)		
1	Saya melakukan tugas sesuai target yang sudah ditentukan	23	27	30	5	3	45,91 %	Sedang
		26%	31%	34%	6%	3%		
		26,14%	61,36 %	102,27 %	22,73 %	17,05 %		
2	Saya memiliki kemampuan penyelesaian tugas sesuai standar kerja	12	20	35	11	10	57,05 %	Sedang
		14%	23%	40%	13%	11%		
		13,64%	45%	119%	50%	57%		
3	Saya memiliki kemampuan untuk meminimalisir kegagalan dalam sistem kerja	27	26	17	10	8	47,73 %	Sedang
		31%	30%	19%	11%	9%		
		30,68%	59,09 %	57,95%	45,45 %	45,45 %		
4	Saya berusaha hadir tepat waktu	15	30	21	12	10	53,64 %	Sedang
		17%	34%	24%	14%	11%		
		17%	68%	72%	55%	57%		
5	Saya cukup mampu menyelesaikan pekerjaan	20	19	21	20	8	54,77 %	Sedang
		22,73%	21,59 %	23,86%	22,73 %	9,09%		
		22,73%	43,18 %	71,59%	90,91 %	45,45 %		
<b>Rata-rata</b>						<b>51,82 %</b>	<b>Sedang</b>	

Berdasarkan data dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel Job Performance adalah 51,82% dan termasuk ke dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa performa kerja pada karyawan tergolong sedang. Rata-rata terendah berada pada indikator pertama yakni sebesar 45,91%.

### 4.3.2 Pengujian Outer Model

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data penelitian, dan untuk mengevaluasi validitas dari setiap item pernyataan yang disusun dalam kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik pengolahan data dengan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) dengan menilai Outer Model sekaligus untuk mengevaluasi konstruk variabel dalam model analisis.



Gambar 4.1 Diagram Jalur Outer Model PLS

Terdapat empat kriteria dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai uji Instrumen Outer Model yaitu Convergent Validity, Construct Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability yang telah

dianalisa sebelumnya. Namun pada penelitian ini menggunakan Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas diskriminan (Discriminant Validity). Validitas diskriminan merupakan validitas yang berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifes variabel) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Uji validitas diskriminan pada indikator refleksif dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai cross loading untuk setiap variabel. Role of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu nilai cross loading  $> 0,70$ . Cara lain untuk menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali & Latan, 2015: 74)

Tabel 4. 8 Cross Loading

	Islamic Motivation	Islamic Work Ethics	Job Performance	Transformational Leadership
IM.1	0,781			
IM.2	0,711			
IM.3	0,931			
IM.4	0,902			
IWE.1		0,843		
IWE.2		0,735		
IWE.3		0,826		
IWE.4		0,764		
IWE.5		0,714		
JP.1			0,702	
JP.2			0,716	
JP.3			0,767	
JP.4			0,703	
JP.5			0,755	
TL.1				0,733

	Islamic Motivation	Islamic Work Ethics	Job Performance	Transformational Leadership
TL.2				0,928
TL.3				0,749
TL.4				0,775

Sumber: Olahdata (2023)

Dari hasil cross loading pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya serta nilai korelasi konstruk lebih dari 0,70 untuk setiap variabelnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik. Dalam pengujian discriminant validity juga menggunakan perbandingan antara AVE dan akar kuadrat AVE yang disajikan pada tabel 4.5

Tabel 4. 9 Nilai AVE dan Akar Kuadrat AVE

	Average Variance Extracted (AVE)	Akar Kuadrat AVE
Islamic Motivation	0,570	0,754
Islamic Work Ethics	0,698	0,835
Job Performance	0,722	0,849
Transformational Leadership	0,606	0,778

Sumber: Olahdata (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50, serta dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini memenuhi discriminant validity yang baik dikarenakan nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai AVE.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketetapan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali & Latan, 2015: 75). Dalam perhitungan PLS-SEM dengan menggunakan

program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan cronchbach's alpha dan composite reliability. Penggunaan nilai cronchbach alpha's untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan composite reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk. Rule of Thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability  $> 0,70$  untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai composite reliability  $> 0,60 - 0,70$  masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory.

Tabel 4. 10 Composite Reliability

	Composite Reliability
Islamic Motivation	0,833
Islamic Work Ethics	0,829
Job Performance	0,784
Transformational Leadership	0,790

Sumber: Olahdata (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 hasil output SmartPLS menunjukkan nilai composite reliability untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

### 4.3.3 Pengujian Inner Model

#### 1. *Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>)*

Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai R-Square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat



disimpulkan bahwa model kuat, sedang, lemah (Ghozali & Latan, 2015: 78).

Nilai koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4.7.

Tabel 4. 11 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Islamic Motivation	0,835	0,917
Job Performance	0,995	0,963

Sumber: Olahdata (2023)

Nilai R-square dari *Islamic Motivation* menghasilkan nilai 83,5, dimana nilai tersebut dapat dijelaskan untuk membangun *Islamic Work Ethics* dan *Transformational Leadership*, sedangkan sisanya 16,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model analisis penelitian. Nilai koefisien determinasi dari *Job Performance* menghasilkan nilai 99,5, dimana nilai tersebut dapat dijelaskan oleh membangun *Islamic Work Ethics Transformational Leadership dan Islamic motivation*, sedangkan sisanya 0,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model analisis penelitian.

## 2. Uji Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)

Kesesuaian model dievaluasi menggunakan kepentingan prediktif (Geisser, 1975; Stone, 1974). Prosedur "maka" digunakan untuk menghasilkan nilai Q-kuadrat. Statistik uji Q<sup>2</sup> adalah hasil dari prosedur ini, dan ini menunjukkan seberapa baik model dan estimasi parameternya dapat merekonstruksi nilai yang diamati (Chin, 1998). Model memiliki nilai prediksi jika Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0. Sebaliknya, jika Q<sup>2</sup> lebih kecil dari 0 (Hair et al., 2012) Model tidak memiliki hubungan prediktif.

Tabel 4. 12 Uji *Predictive Relevance*

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1-SSE/SSO)
<b>Islamic Motivation</b>	352,000	315,032	0,105
<b>Islamic Work Ethics</b>	440,000	440,000	
<b>Job Performance</b>	440,000	436,065	0,009
<b>Transformational Leadership</b>	352,000	352,000	

Sumber: Olahdata (2023)

Data di atas menunjukkan model memiliki nilai prediksi dikarenakan nilai Q<sup>2</sup> dari Y1 maupun Y2 lebih dari 0, sehingga menunjukkan model baik dan estimasi parameternya dapat merekonstruksi nilai yang diamati.

### 3. *Goodness of Fit Model (GoF)*

Model (GoF): Keباikan model harus diuji untuk menentukan kebugaran dan kepraktisan model penelitian. Nilai GoF harus diambil secara manual. Menurut Tenenhaus et al., nilai 0,1 menunjukkan GoF rendah nilai, nilai 0,25 menunjukkan nilai sedang, dan nilai 0,38 menunjukkan nilai GoF tinggi.2004).

Tabel 4. 13 *Goodness of Fit Model*

	Saturated Model	Estimated Model
<b>SRMR</b>	0,171	0,071
<b>d_ ULS</b>	4,985	4,985
<b>d_ G</b>	1,061	1,061
<b>Chi-Square</b>	457,191	457,191
<b>NFI</b>	0,411	0,411

Sumber: Olahdata (2023)

Berdasarkan tabel di atas, di dapatkan nilai SRMR  $0,071 < 0,10$  berarti model tersebut cocok dan nilai NFI 0,411 hampir mendekati 1 sehingga model dikatakan fit.

#### 4. Path Coefficient

Pengujian hipotesis berdasarkan hasil pengujian Inner Model (Model struktural) dapat dilakukan dengan memperhatikan t-statistik dan Original Sampel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai tersebut dapat dilihat melalui hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik  $>1,96$  dengan tingkat signifikansi p-value 0,10 (10%) dan koefisien beta bernilai positif. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel 4. 14 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Islamic Motivation -> Job Performance	0,281	0,326	0,128	3,879	<b>0,000</b>
Islamic Work Ethics -> Islamic Motivation	0,278	0,367	0,126	2,896	<b>0,016</b>
Islamic Work Ethics -> Job Performance	0,317	0,391	0,186	3,212	<b>0,000</b>
Transformational Leadership -> Islamic Motivation	0,283	0,118	0,499	0,782	<b>0,925</b>
Transformational Leadership -> Job Performance	0,132	0,034	0,398	0,625	<b>0,417</b>

Sumber: Olahdata (2023)

Pada penelitian ini menggunakan two tail dengan tingkat signifikansi sebesar 10% sehingga mendapatkan t-tabel sebesar 1,96. Dikatakan signifikan jika nilai t-statistik  $>$  t-tabel, dan sebaliknya dikatakan tidak signifikan jika t-statistik  $<$  t-tabel, dan dikatakan  $H_0$  diterima jika p-value  $<$  0,05 begitu juga sebaliknya. Nilai original sample digunakan untuk melihat arah dari pengujian

hipotesis, jika pada original sample menunjukkan nilai positif berarti arahnya positif, dan jika nilai original sample negatif berarti arahnya negatif.

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien, *islamic work ethics* terhadap *islamic motivation*, menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar **2,896** > 1,96 maka dikatakan berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai **0,278**, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar **0,016** < 0,05, maka di katakana **H<sub>1</sub> diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> diterima**, yaitu *islamic work ethics* berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap *islamic motivation*.
2. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien, *transformational leadership* terhadap *islamic motivation*, menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar **0,782** < 1,96 maka dikatakan **tidak signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai **0,283** maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar **0,925** > 0,05, maka dikatakan **H<sub>2</sub> ditolak**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> ditolak**, yaitu *transformational leadership* berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap *islamic motivation*.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien, *islamic work ethics* terhadap *job performance*, menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar **3,212** > 1,96 maka dikatakan berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai **0,317** maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar **0,000** < 0,05,

maka di katakana **H<sub>3</sub> diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima**, yaitu *islamic work ethics* berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap *job performance*

4. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien, *transformational leadership* terhadap *job performance*, menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar **0,625** < 1,96 maka dikatakan **tidak signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai **0,132** maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar **0,417** > 0,05, maka dikatakan **H<sub>4</sub> ditolak**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>4</sub> ditolak**, yaitu *transformational leadership* berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap *job performance*
5. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien, *islamic motivation* terhadap *job performance*, menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar **3,879** > 1,96 maka dikatakan berpengaruh **signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai **0,281**, maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar **0,000** < 0,05, maka di katakana **H<sub>5</sub> diterima**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>5</sub> diterima**, yaitu *islamic motivation* berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap *job performance*.

Tabel 4. 15 Ringkasan Pengujian Hipotesis

Hipotesis		Hasil	Keterangan
H <sub>1</sub>	<i>islamic work ethics</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>islamic motivation</i>	t-statistics 2,896; p-values 0,016; Original Sample <b>0,278</b>	Diterima Signifikan dan memiliki arah positif
H <sub>2</sub>	<i>transformational leadership</i>	<b>t-statistics 0,782;</b>	<b>Ditolak</b>

	<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>	<b>Keterangan</b>
	berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>islamic motivation</i>	<b>p-values 0,925;</b> Original Sample <b>0,283</b>	<b>Tidak Signifikan dan memiliki arah positif</b>
H <sub>3</sub>	<i>islamic work ethics</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job performance</i>	t-statistics 3,212; p-values 0,000; Original Sample <b>0,317</b>	Diterima Signifikan dan memiliki arah positif
H <sub>4</sub>	<i>transformational leadership</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>job performance</i>	<b>t-statistics 0,625;</b> <b>p-values 0,417;</b> Original Sample <b>0,132</b>	<b>Ditolak Tidak Signifikan dan memiliki arah positif</b>
H <sub>5</sub>	<i>islamic motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job performance</i>	t-statistics 3,879; p-values 0,000; Original Sample <b>0,281</b>	Diterima Signifikan dan memiliki arah positif

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Islamic Work Ethics Terhadap Islamic Motivation

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa **H<sub>1</sub> diterima** yaitu, *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic motivation*. Artinya ketika *islamic work ethics* meningkat, maka akan meningkatkan *islamic motivation* seorang karyawan. Hipotesis ini di dukung dengan adanya jawaban responden pada pertanyaan terbuka pada etika kerja islam, seperti menawarkan bantuan kepada rekan kerja yang membutuhkan bantuan, totalitas dalam melaksanakan tugas, bekerja lembur dengan niat ibadah dalam mencari rezeky, bekerja diluar jam dinas untuk menyelesaikan pekerjaan, memberikan pelayanan sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai selaku pelaksana dilingkungan kerja di isntansi pegawai.

Ketika seseorang karyawan melaksanakan etika kerja islam dengan baik, maka secara tidak langsung akan meningkatkan *Islamic motivation* dalam bekerja



serta menurunkan beban kerja yang tinggi pada pegawai honorer. Pernyataan ini di dukung dengan jawaban pada pertanyaan terbuka seperti: para karyawan bekerja dengan niat ibadah, maka seseorang akan merasa lebih nyaman, aman dan tidak akan mengarah hal-hal yang berdampak pada seseorang ataupun kepada organisasi yang kurang baik. Mereka beranggapan apapun yang didasari dengan niat ibadah kepada Allah SWT akan menjadi berkah didunia dan diakhirat. Para karyawa juga menaruh kepercayaan ketika niat bekerja adalah karena Allah maka semua pekerjaan akan diberikan kemudahan. Ketika Islamic motivation terbentuk secara baik, maka berdampak baik dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya menekuni apa yang dikerjakan dan banyak bersyukur kepada Allah SWT dan tidak berbuat hal yang merugikan Negara.

Etos sesuatu yang diyakini, cara berbuat, cara bersikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Etos kerja Islam merupakan segala sesuatu sikap dan tindakan yang dilakukan dalam bekerja berlandaskan pada keyakinan bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah, panggilan, dan perintah Allah SWT, yang akan memuliakan dirinya, memanusiakan dirinya sebagai manusia pilihan dari manusia yang diciptakan-Nya. Etos kerja Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi dalam bekerja keras sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Sari, 2017).

Etika berkaitan dengan prosedur dan hasil yang berkaitan dengan pekerjaan. Seperti motivasi, komitmen, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Menurut Ryan & Tipu, (2016), nilai-nilai dan etos kerja seperti moral kerja

multidimensi bisa menjadi prediktor utama inspirasi kerja. Penelitian Al-Douri et al., (2020) menunjukkan hal tersebut Etos kerja Islam berdampak pada motivasi secara positif dan signifikan. Pendirian ini didukung oleh penelitian sebelumnya dilakukan oleh Din et al., (2019) dan Gheitani et al., (2019) yang menunjukkan etika kerja Islami berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi.

Islam adalah agama Allah yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan agama yang berintikan iman dan amal. Akidah adalah pokok yang di atasnya berdiri syariat. Sedangkan amal atau perbuatan adalah syariat dan cabang-cabangnya sebagai buah dari keimanan. Akidah dan syariat keduanya saling sambung menyambung tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dalam Al-Quran amal perbuatan selalu disertakan penyebutannya dengan keimanan.

Bekerja juga akan dilandasi oleh ajaran-ajaran agama yang dianut dan diyakini kebenarannya. Islam sangat menghargai orang yang bekerja. Sehingga begitu besarnya makna kerja dalam Islam dianggap sebagai salah satu bentuk jihad.

Etika kerja islami setidaknya akan mendorong atau memotivasi seseorang untuk berkerja lebih baik, sebagaimana yang diungkapkan Dewi (2008) bahwa etika kerja islami akan berpengaruh terhadap cognitive, affective, dan behavioral seorang karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Islamic Motivation***

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *islamic motivation*. Pada pengujian data,

menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar  $0,782 < 1,96$  maka dikatakan **tidak signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai  $0,283$  maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar  $0,925 > 0,05$ , maka dikatakan **H<sub>2</sub> ditolak**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> ditolak**, yaitu *transformational leadership* berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap *islamic motivation*. Sehingga hipotesis 2 “*Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic motivation*” **tidak terbukti**.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa transformasional leadership tidak berpengaruh terhadap *islamic motivation*. Sehingga semakin tinggi aktivitas kepemimpinan transformasional tidak diikuti dengan tumbuhnya *islamic motivation*. Hal tersebut sesuai dengan latar belakang masalah bahwa atasan memperlakukan pada pegawai honorer dengan PNS secara berbeda, lebih tepatnya memberikan tugas lebih banyak kepada pegawai honorer. Saat wawancara terbuka ditemukan bahwa pimpinan berpihak kepada salah satu individu, dan bersikap tidak adil kepada bawahannya (pekerja honorer) dengan cara memberikan banyak beban kerja secara berlebihan, beban kerja pegawai honorer jauh lebih tinggi dari pada beban kerja PNS. Seharusnya pimpinan mampu membangkitkan semangat pegawai ketika bekerja, namun bersikap tidak adil kepada bawahannya, sehingga menurunkan *Islamic motivation* bawahannya. Ketika seorang pimpinan mampu memberikan contoh yang baik, serta memberikan motivasi kepada karyawannya, maka akan meningkatkan *Islamic motivation* karyawan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan penemuan Bamber (1993) mengenai variabel-variabel yang paling banyak diteliti yaitu 1 psikologis (sikap, pengalaman, persepsi, kepribadian,

motivasi). Dengan kata lain, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku para pengambil keputusan. Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasional adalah keterlibatannya serta komitmen mereka pada organisasi.

Islam adalah agama Allah yang diwahyukan kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan agama yang berintikan iman dan amal. Akidah adalah pokok yang di atasnya berdiri syariat. Sedangkan amal atau perbuatan adalah syariat dan cabang-cabangnya sebagai buah dari keimanan. Akidah dan syariat keduanya saling sambung menyambung tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya. Dalam Al-Quran amal perbuatan selalu disertakan penyebutannya dengan keimanan.

Seorang pemimpin juga perlu memberikan teladan agar bawahan merasa memiliki *role model* dalam diri pimpinannya tersebut. Lebih dari itu, dengan adanya keteladanan yang diberikan oleh pimpinan, akan semakin meningkatkan kepercayaan dan rasa kagum kepada pimpinan. Dengan demikian seorang pemimpin yang transformatif akan mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja demi kebaikan organisasi, bukan hanya untuk keuntungan atau manfaat mereka sendiri (Bass, 1990; Bass dan Riggio, 2006). Namun pada kenyataannya tidak mampu memberikan contoh yang baik, sehingga tidak mempengaruhi *Islamic motivation* pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muljani *et.al* (2012) dan Nurhuda *et.al* (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi. Sejalan juga dengan Rosener (1990) yang juga menyatakan bahwa pemimpin yang bisa

melakukan transformasi yaitu dengan menggunakan ketrampilan interpersonalnya seperti kharisma, bekerja secara detil dan teliti, dan menggunakan keterampilan interpersonalnya tersebut untuk memotivasi orang lain

#### **4.4.3 Pengaruh *Islamic Work Ethics* Terhadap *Job Performance***

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa **H<sub>3</sub> diterima**, yaitu *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Artinya ketika etika kerja islam seseorang karyawan meningkat, maka akan meningkatkan prestasi dalam bekerja. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa *Islamic Work Ethics* tergolong tinggi yakni sebesar 74,95%. Pernyataan ini di dukung dari pertanyaan terbuka dari beberapa responden, dengan berbagai jawaban seperti para karyawan bekerja lembur dengan niat ibadah dalam mencari rezeky, bekerja diluar jam dinas untuk menyelesaikan pekerjaan, membantu dan berkoordinasi dengan bidang untuk melengkapi permintaan data dan memberikan ide untuk menjawab pertanyaan yang ada, memberikan pelayanan yang tidak dibedakan rekan kerja ketika ada yang meminta data. *Islamic Work Ethic* mampu memberikan dampak yang baik terhadap perilaku karyawan dalam bekerja karena dapat memberikan stimulus terhadap sikap kerja yang positif. Artinya, hal tersebut dapat menimbulkan sikap seperti kerja keras, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan yang pada akhirnya tidak hanya menguntungkan individu semata melainkan organisasi tempat karyawan bekerja. *Islamic Work Ethic* dalam Islam merupakan hasil dari keyakinan umat Islam bahwa aktivitas kerja berkaitan dengan tujuan hidup yaitu memperoleh pahala dari Allah SWT dan karyawan yang memiliki nilai *Islamic Work Ethics* maka akan memiliki rasa keikhlasan dan



semangat kerja yang tinggi melalui profesionalisme kerja sehingga kinerja seorang muslim yang berakhlak akan meningkat. Karyawan terutama karyawan muslim yang memiliki Islamic Work Ethics tinggi maka akan melakukan pekerjaan dengan sebaikbaiknya dan pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan diperlihatkan pada pencapaian kinerja maupun prestasi kinerja pegawai dengan maksimal sehingga memberikan manfaat bagi banyak pihak termasuk karyawan itu sendiri karena tanggungjawabnya dalam pekerjaan juga merupakan salah satu perintah dari Allah SWT dan sebagai sarana mendapatkan pahala.

Ketika etika kerja islam sudah di terapkan dengan baik, maka akan meningkatkan *job performance* seorang karyawan. Peryataan tersebut di dukung dari jawaban pertanyaan terbuka seperti: selalu bekerja sama dengan tim, memahami tugas dan mengerjakan tugas sesuai prioritas, bekerja cepat, tepat dan efisien, dan professional, selalu berkomitmen dan berintegritas agar dapat mengatur waktu dengan baik, bekerjasama dengan rekan-rekan dan mempelajari tugas yang diberikan, serta mencermati dan melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya, selalu berkoordinasi, berkomunikasi dan berkonsultasi kepada rekan kerja dan selalu menjaga keharmonisan dilingkungan kerja.

Etos kerja sebagai salah satu bentuk etika kerja Islami dapat mencerminkan sikap seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk aktivitas prioritas dan partisipasi, dan keinginan untuk meningkatkan karyawan dan mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Yousef, 2000). Selain itu, etika kerja Islami merupakan harapan Islami terkait dengan perilaku seseorang di



tempat kerja, yang meliputi bisnis, dedikasi, kerja tim, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas. Jika seseorang memiliki hubungan yang dekat dengan Tuhan, maka sikap dan perilaku seseorang akan cenderung sesuai dengan aturan dan ketentuan dalam agamanya (Rokhman, 2016). Dalam Alquran dan penjelasan lain dalam syariah, banyak hal yang harus dilakukan untuk membangun pendekatan etika kerja Islami yang otentik. Salah satunya terkait dengan aspek ekonomi. Aspek ini mengambil perhatian serius karena sangat bermanfaat bagi diri sendiri dan keuangan mereka. Etos kerja islami bukan berarti menghilangkan kebutuhan duniawi, tetapi bagaimana memenuhinya, seperti motivasi bisnis dapat menjadikan etika kerja Islami sebagai pedoman (Rizk, 2008).

Etika kerja Islam memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan yaitu untuk mencapai target atau profit duniawi maupun ukhrawi (falah) (Sodiq, 2018). Organisasi membutuhkan karyawan yang energik, antusias, dan berkinerja tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, mereka meningkatkan keterampilan individu mereka dan mendapatkan daya saing yang prima. Individu yang memiliki kesadaran tinggi terhadap etos kerja Islami lebih bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan melebihi persyaratan beban kerja dasar individu (Arslan, 2020; Arslan et al., 2021).

Menurut Mohammad et al., (2018), nilai-nilai Islam berakar di lingkungan tempat kerja, yang berdampak positif pada perilaku etis karyawan dengan memotivasi mereka di dalam organisasi untuk melebihi beban kerja resmi individu. Penelitian Din et al., (2019) menyimpulkan bahwa etika kerja islami

berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aflah et al., (2021), Nurfaizi, & Muafi, (2022) yang menyimpulkan terdapat hasil positif yang tidak signifikan antara etos kerja dengan prestasi kerja. Sama seperti penelitian lain yang dilakukan oleh Al-Douri et al., (2020); Mohammad et al., (2018) yang menemukan bahwa etos kerja islami berdampak positif terhadap prestasi kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Douri et al., (2020) menemukan bahwa etos kerja Islam memberikan dampak positif yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

#### **4.4.4 Pengaruh *Transformational Leadership* Terhadap *Job Performance***

Berdasarkan hasil analisis data, variabel *transformational leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*. Pada pengujian data, menghasilkan nilai t-statistics dan t-tabel sebesar  $0,625 < 1,96$  maka dikatakan **tidak signifikan**. Memiliki nilai Original Sample bernilai  $0,132$  maka memiliki arah **positif**. Serta menghasilkan p-value dan taraf signifikansi sebesar  $0,417 > 0,05$ , maka dikatakan **H<sub>4</sub> ditolak**. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H<sub>4</sub> ditolak**, yaitu *transformational leadership* berpengaruh **positif dan tidak signifikan** terhadap *job performance*. Sehingga hipotesis 4 “*Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*” **tidak terbukti**.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa transformasional leadership tidak berpengaruh terhadap job performance. Sehingga semakin tinggi aktivitas kepemimpinan transformasional tidak diikuti dengan tumbuhnya job performance. Hal tersebut sesuai dengan latar belakang masalah bahwa atasan memperlakukan pada pegawai honorer dengan PNS secara berbeda, lebih tepatnya memberikan

tugas lebih banyak kepada pegawai honorer. Saat wawancara terbuka ditemukan bahwa pimpinan berpihak kepada salah satu individu, dan bersikap tidak adil kepada bawahannya (pekerja honorer) dengan cara memberikan banyak jobdesk secara berlebihan, beban kerja pegawai honorer jauh lebih tinggi dari pada beban kerja PNS. Seharusnya pimpinan mampu membangkitkan semangat pegawai ketika bekerja, namun bersikap tidak adil kepada bawahannya, sehingga menurunkan *Islamic motivation* bawahannya. Ketika seorang pimpinan mampu memberikan contoh yang baik, serta memberikan motivasi kepada karyawannya, maka akan meningkatkan *Islamic motivation* karyawan tersebut.

Saat wawancara terbuka ditemukan bahwa pimpinan berpihak kepada salah satu individu, dan bersikap tidak adil kepada bawahannya (pekerja honorer) dengan cara memberikan banyak jobdesk secara berlebihan, beban kerja pegawai honorer jauh lebih tinggi dari pada beban kerja PNS, maka akan menurunkan *job permance* seorang karyawan. Untuk menghindari penurunan *job performance*, seorang pemimpin harus bersikap adil dan tidak berpihak kepada siapapun, pimpinan harus membagi jobdesk pekerjaan secara adil dan merata.

Selain itu untuk meningkatkan *job performance*, antar karyawan diharapkan selalu bekerjasama secara tim, memahami tugas dan mengerjakan tugas sesuai prioritas, memintan bantuan pekerjaan dalam proses koreksi hasil kerja, selalu berkomitmen dan berintegritas agar dapat mengatur waktu dengan baik, bekerjasama dengan rekan-rekan dan mempelajari tugas yang diberikan, mencermati dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, selalu berkoordinasi,

berkomunikasi dan berkonsultasi kepada rekan kerja dan selalu menjaga keharmonisan dilingkungan kerja.

Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga. Kepemimpinan transformasional membawa keadaan menuju kinerja yang lebih tinggi pada organisasi yang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Dengan demikian kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan karyawan untuk senantiasa memiliki kinerja yang tinggi dan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif (Sodiq, 2018).

Gaya kepemimpinan transformasional akan mengidentifikasi perubahan yang dibutuhkan dalam organisasi. Rancangan visi dan misi yang akan membantu organisasi menuju reformasi, dan kemudian pelaksanaan rencana organisasi akan terjadi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurfaizi, & Muafi, (2022) menemukan adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan Prestasi Kerja. Penelitian ini mendukung dari penelitian Novitasari & Asbari (2020) dan Murdianto (2022), yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job performance*.

#### 4.4.5 Pengaruh *Islamic Motivation* Terhadap *Job Performance*

Berdasarkan pemaparan di atas, bahwa  $H_5$  diterima, yaitu *islamic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Artinya ketika *Islamic motivation* meningkat, maka akan meningkatkan *job performance* seorang karyawan. Kerjasama yang belum maksimal antar pegawai dapat diminimalisir dengan etika kerja Islam. Pernyataan ini di dukung dengan jawaban pada pertanyaan terbuka seperti: para karyawan bekerja dengan niat ibadah, maka seseorang akan merasa lebih nyaman, aman dan tidak akan mengarah hal-hal yang berdampak pada seseorang ataupun kepada organisasi yang kurang baik. Mereka beranggapan apapun yang didasari dengan niat ibadah kepada Allah SWT akan menjadi berkah didunia dan diakhirat. Para karyawan juga menaruh kepercayaan ketika niat bekerja adalah karena Allah maka semua pekerjaan akan diberikan kemudahan. Ketika *Islamic motivation* terbentuk secara baik, maka berdampak baik dengan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya menekuni apa yang dikerjakan dan banyak bersyukur kepada Allah SWT dan tidak berbuat hal yang merugikan Negara. Dalam suatu bisnis, sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau disebut dengan karyawan. Sedangkan, manajemen merupakan proses atau kerangka kerja yang dilaksanakan kelompok orang untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ketika *Islamic motivation* meningkat, secara tidak langsung akan meningkat *job performance* seorang karyawan, dengan di dukung pertanyaan terbuka dari beberapa responden seperti seperti: selalu bekerja sama dengan tim, memahami tugas dan mengerjakan tugas sesuai prioritas, bekerja cepat, tepat dan



efisien, dan professional, selalu berkomitmen dan berintegritas agar dapat mengatur waktu dengan baik, bekerjasama dengan rekan-rekan dan mempelajari tugas yang diberikan, serta mencermati dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, selalu berkoordinasi, berkomunikasi dan berkonsultasi kepada rekan kerja dan selalu menjaga keharmonisan dilingkungan kerja.

Motivasi kerja Islami sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang bergantung pada sumber daya manusia sebagai poros untuk menjalankan aktivitasnya, oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki motivasi kerja Islami yang baik untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan (Aramesh & Shadi, 2007). Motivasi kerja islami merupakan komitmen terkait pekerjaan yang bersumber dari hubungan karyawan dengan tuhan (Yusuf, 2021). Selama ini banyak orang bekerja mengejar pengejaran materi semata untuk kepentingan dunia, mereka sama sekali tidak peduli dengan kepentingan akhirat. Oleh karena itu, pekerja harus memiliki motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam (Bhatti et al., 2016).

Motivasi bekerja dalam Islam ialah menuntut setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan dengan diri sendiri serta bersikap proaktif. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang, melainkan melalui usaha dan bekerja keras yang di barengi dengan sikap optimisme yang tinggi. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal tersebut termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar



hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya (Ningtyas et al., 2018).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait rumusan masalah penelitian maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic motivation* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Artinya semakin baik *islamic work ethics*, maka akan meningkatkan *islamic motivation* pekerja pada DPUPR.
2. Berdasarkan hipotesis *transformational leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *islamic motivation* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Artinya penemuan ini adalah semakin tinggi aktivitas *transformational leadership* di DPUPR belum tentu diikuti oleh tumbuhnya *Islamic motivation*.
3. Berdasarkan hipotesis *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Artinya semakin baik *islamic work ethics*, maka akan meningkatkan *job performance* pekerja pada DPUPR.

4. Berdasarkan hipotesis *transformational leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *job performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Artinya penemuan ini adalah semakin tinggi aktivitas *transformational leadership* di DPUPR belum tentu diikuti oleh tumbuhnya *job performance*.
5. Berdasarkan hipotesis *islamic motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance* pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak. Artinya semakin baik *islamic motivation*, maka akan meningkatkan *job performance* pekerja pada DPUPR.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan serta adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya maupun bagi Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Demak sebagai berikut:

1. Penelitian ini memiliki kekurangan dan keterbatasan dalam penelitiannya yang berupa, keterbatasan jumlah variabel yang digunakan, jumlah sampel yang terbatas, dan menggunakan analisis PLS. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel yang digunakan seperti *organizational commitment*, *organizational citizenship behaviors* atau *knowledge-sharing behaviors*. Selain itu peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel, dan dapat memperbarui analisis yang digunakan seperti menggunakan SEM AMOS.

2. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Islamic motivation* dan *job performance*, saat wawancara terbuka ditemukan bahwa pimpinan berpihak kepada individu tertentu, dan bersikap tidak adil kepada bawahannya (pekerja honorer) dengan cara memberikan banyak jobdesk secara berlebihan, beban kerja pegawai honorer jauh lebih tinggi dari pada beban kerja PNS, antar pegawai tidak dapat bekerjasama dikarenakan atasan sering berpihak pada beberapa individu, sehingga menyebabkan kesenjangan dalam bekerja. Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan lain guna mempengaruhi dan meningkatkan *Islamic Motivation* dan *Job Performance*. Gaya kepemimpinan yang cocok sesuai dengan latar belakang masalah pada penelitian ini dimana Atasan memperlakukan pada pegawai honorer dengan PNS secara berbeda, lebih tepatnya memberikan tugas lebih banyak kepada pegawai honorer ialah gaya kepemimpinan islami (*Islamic Leadership*) Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan Islami dapat menerapkan nilai-nilai Islam secara menyeluruh (kaffah) yang baik, benar dan konsisten. Hal tersebut dapat diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2012) bahwa Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *Islamic motivation*.
3. Pada Penelitian ini ditemukan juga bahwa nilai rata-rata yang diperoleh untuk variabel *Islamic Work Ethics* adalah 74,95 dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang masalah dalam penelitian ini dapat diselesaikan dengan meningkatkan *islamic work ethics*.

### DAFTAR PUSTAKA

- AFLAH, K. N., SUHARNOMO, S., MAS'UD, F., & MURSID, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007.  
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Agoes, S. I. C. (2009). *Etika Bisnis dan Profesi*. Salemba Empat.
- Al-Douri, J. A., Aldabbagh, I., Mohammad, M. M., & Qawasmeh, R. A. A. (2020). The impact of islamic work ethics on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(2), 1–11.
- Al-Khasawneh, A. L., Al-Jammal, H. ., & Al-Khasawneh, M. (2015). Human resources stature from the Islamic perspective: Deductive analytical study from Qur'an. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(12), 241–261.
- Aldulaimi, S. H. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 59–76.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006>
- Aramesh, K., & Shadi, H. (2007). An Islamic perspective on euthanasia. *American Journal of Bioethics*, 7(4), 65–66.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arslan, M. (2020). The work ethic of medieval Muslim Ahi brotherhood: A comparison with Catholic and Puritan work ethics. *Bussecon Review of Social Sciences*, 2(2), 1–13.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36096/brss.v2i2.201>
- Arslan, M., Dermirel, H., & Kokaraslan, H. (2021). A theoretical analysis on a peace culture model in the workplace. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3(2), 29–40.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i2.254>
- AUSTAR, I. A. (2018). *THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND ISLAMIC MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDIES IN PT. BANK SYARIAH BUKOPIN. YOGYAKARTA BRANCH OFFICE)*. 1–15.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *ransformational Leadership Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Bernardin, H., John, A, J. E., & Russell. (2010). *Human Resources Mangement:*



*An Experiential Approach (5th ed)*. Mc Graw-Hill Companies Inc.

- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee motivation an Islamic perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/H-10-2015-0066>
- Cader, A. A. (2016). Towards an Islamic model of work motivation. *Intellectual Discourse*, 1(83–109).
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology* (Handbook o). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). EFFECT OF ISLAMIC WORK ETHICS ON JOB PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF INTRINSIC MOTIVATION. *IJBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676–688.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode PEnelitian Manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ganjali, A., & Rezaee, S. (2016). Linking perceived employee voice and creativity. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 9(1), 175–191.
- Ghuri, M. T. (2011). Religious Motivation: A Multiplying Force. *The Dialogue*, 6(2), 103–123.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 12(1), 76–95. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2018-0029>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Universitas Diponegoro.
- Griffin, & Rafferty. (2004). Dimensions of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions. *The Leadership Quarterly*, 15.
- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java. *Asia Pacific Management Review*, 17(1).
- Hassi, A., Balambo, M. A., & Aboramadan, M. (2021). Impacts of spirituality, intrinsic religiosity and Islamic work ethics on employee performance in Morocco: the mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 12(3), 439–456. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JIABR-05-2020-0131>



- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Systems Research and Behavioral Science*, 9(2), 131–146.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-013-1937-2>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior, 19th Edition*. Irwin International.
- Laksmiana, G. B., & Riana, I. G. (2020). Intrinsic Motivation Mediates the Influence of Transformational Leadership on The Employee Performance. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5, 90–96.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Tarhini, A. (2016). A Jordanian Empirical Study of the Associations among Transformational Leadership, Transactional Leadership, Knowledge Sharing, Job Performance, and Firm Performance: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Management Development*, 35(5), 681–705.
- Masood, M., & Afsar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 4(1–24).
- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286–1308. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/PR05-2017-0138>
- Nguyen, H. M., Mai, L. T., & Huynh, T. L. (2019). The role of transformational leadership toward work performance through intrinsic motivation: A study in the pharmaceutical field in vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(4), 201–212.
- Ningtyas, N. D. A., Asfiah, N., & Rifa'i, M. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi. *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(3), 12–23. <https://doi.org/10.37612/gema-maritim.v21i1.9>
- Nurfaizi, M. I., & Muafi, M. (2022). The impact of Islamic work ethics and transformational leadership on job performance with mediating role of intrinsic motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(3), 120–129. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1779>
- Nursaidah, & Diansari, T. (2021). *Pengaruh Transformational Leadership dan*

*Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Islamic Motivation Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Jember)*. 7(1), 1–8.

- Putri, M. D., & Mas'ud1, F. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAM DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEGADAIAN SYARIAH KANTOR WILAYAH IX (KANWIL IX) JAKARTA. *Journal of Management ISSN (Online): 2337-3792*, 11(1), 1–13.
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022a). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Perawat Dengan Motivasi Kerja Islam Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(5).
- Rahman, H. S., & Mas'ud, F. (2022b). PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, BUDAYA ORGANISASI ISLAM TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN MOTIVASI KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Kabupaten Kendal). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(8.5.2017).
- Raza, S., Minai, M. ., Zain, A. Y. ., Tariq, T. ., & Khuwaja, F. . (2018). Dissection of small businesses in pakistan: Issues and directions. *International Journal of Entrepreneurship*.
- Rivai, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), 246–254.
- Robbins, Stephen P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi. In *Jilid 1. Terjemahan: Diana Angelica*. Salemba Empat.
- Robbins, S. (2010). *Manajemen* (8th ed.). PT. Grafindo.
- Robert, Mathis, H. J., & Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan*. Salemba Empat.
- Rokhman, W. (2016). Islamic work ethic as an antecedent of work outcomes: A study of Islamic microfinance in Central Java, Indonesia. *QIJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 2(1), 82–97. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/qijis.v2i1.1519>
- Ryan, J. C., & Tipu, S. A. (2016). n empirical alternative to Sidani and Thornberry's (2009) 'current Arab work ethic': examining the multidimensional work ethic profile in an Arab context. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 177–198.

- Sari, D. M. (2017). *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, MOTIVASI KERJA ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Jakarta BSD)*.
- Satriyani, R. ade. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Saka Dana Mulia Kudus*.
- Shahhosseini, M., Silong, A. ., & Ismail, I. . (2013). Relationship between transactional, transformational leadership styles, emotional intelligence and job performance. *Researchers World*, 4(15).
- Shukri, A., & Owoyemi, M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 3(20).
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v6i1.3700>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D Metode*. Alfabeta.
- Tajriyah, A. (2020). Pengaruh Etos Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Bratang Surabaya. In *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*.
- WAIYAKI, E. W. (2017). *Effect Of Motivation on Employee Performance: A Case of Pam Golding Properties Limited, Nairobi*. UNITED STATES INTERNATIONAL UNIVERSITY- AFRICA NAIROBI.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483480010296401>
- Yusuf, M. (2021). Work Motivation in Islam. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 4355–4363.